

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA
V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Denisa Houdková

Plzeň 2023

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Studijní program: Právo a právní věda

Studijní obor: Právo

Diplomová práce

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Denisa Houdková

Vedoucí práce: JUDr. Martin Janák

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Fakulta právnická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2023

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Denisa HOUDKOVÁ**
Osobní číslo: **R18M0130P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Pracovněprávní vztahy
3. Právní řád Evropské unie a jeho vliv na českou právní úpravu
4. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z pohledu práva Evropské unie, z pohledu české právní úpravy
5. Zahraniční exkurz
6. Institut přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů
7. Účinky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů
8. Judikatura
9. Úvahy de lege ferenda
10. Přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů
11. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5. dopl. a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan et al. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- HRABCOVÁ. Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.
- HŮRKA, Petr et al. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 848 s. ISBN 978-80-7598-910-9.
- JOUZOVÁ, Lada. Přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, 280 s. ISBN 978-80-7502-469-5.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Martin Janák

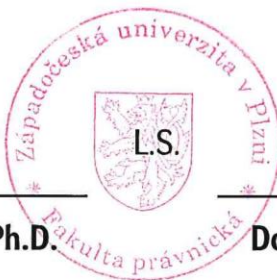
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **12. února 2022**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2023**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 8. září 2022

Čestné prohlášení

Tímto čestně prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů vypracovala samostatně, pod dohledem vedoucího diplomové práce a za použití řádně uvedených zdrojů a literatury.

V Plzni, březen 2023

Denisa Houdková

Poděkování

Na tomto místě bych moc ráda poděkovala svému vedoucímu diplomové práce, panu JUDr. Martinu Janákovi, a to především za jeho čas, vstřícný přístup a dále také za jeho cenné rady a připomínky, které mi při psaní této diplomové práce poskytl. Velký dík patří samozřejmě i celé mé rodině a přátelům.

Seznam použitých zkratek:

ČR – Česká republika

EU - Evropská unie

Novela č. 285/2020 Sb. - zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

Občanský zákoník- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Přechod práv a povinností- přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Živnostenský zákon- zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o zdravotních službách – zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů.

SDEU- Soudní dvůr Evropské unie

Směrnice o přechodu - 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

Zákon o přeměnách - zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů

Zákoník práce - zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Zákonu o úpadku- Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů

Obsah

Úvod.....	1
1 Pracovněprávní vztahy	3
1.1 Předmět individuálních pracovněprávních vztahů	3
1.2 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů	3
1.2.1 Zaměstnanec	4
1.2.2 Zaměstnavatel.....	5
1.3 Obsah individuálních pracovněprávních vztahů	5
2 Právní řád Evropské unie a jeho vliv na českou právní úpravu.....	7
2.1 Prameny pracovního práva Evropské unie.....	7
2.1.1 Sekundární prameny pracovního práva Evropské unie.....	8
3 Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z pohledu práva Evropské unie, z pohledu české právní úpravy.....	10
3.1 Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle práva Evropské unie	10
3.1.1 Směrnice 2001/23 ES	11
3.1.1.1 Časová působnost.....	12
3.1.1.2 Osobní působnost	12
3.1.1.2.1 Zaměstnanec	12
3.1.1.2.2 Převodce a nabyvatel.....	14
3.1.1.2.3 Zástupci zaměstnanců	14
3.1.1.3 Místní působnost	15
3.1.1.4 Věcná působnost.....	16
3.1.2 Koncept hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu.....	17
3.1.2.1 Definice hospodářské jednotky	17
3.1.2.2 Hospodářská jednotka zachovávající si svou identitu.....	19
3.1.2.3 Pracovněprávní a obchodněprávní koncepce přechodu	21
3.1.3 Implementace do českého právního řádu	24
3.2 Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle české právní úpravy.....	25
3.2.1 Úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů před účinností novely č. 285/2020 Sb.	26
3.2.2 Úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů po účinnosti novely č. 285/2020 Sb.	27
3.2.3 Podmínky převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části.....	29

3.2.3.1 Podmínka vykonávání činnosti po převodu stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem	29
3.2.3.2 Podmínka vykonávání činnosti, která nespočívá zcela či převážně v dodávání zboží.....	30
3.2.3.3 Podmínka existence skupiny zaměstnanců bezprostředně před převodem, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti	30
3.2.3.4 Podmínka činnosti, která není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu	31
3.2.3.5 Podmínka převáděného majetku, popřípadě práva jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku	32
4 Judikatura českých soudů před novelou č. 285/2020 Sb.....	35
5 Právní důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů	38
5.1 Přejímající zaměstnavatel.....	38
5.2 Rozsah přecházejících práv a povinností	39
5.3 Právní důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle zákoníku práce	40
5.3.1 Rozhodnutí nadřízeného orgánu.....	40
5.3.2 Zrušení zaměstnavatele	41
5.3.2.1 Zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce	42
5.3.3 Převod činnosti na fyzickou osobu, jež byla původně zaměstnancem.....	42
5.3.4 Smrt zaměstnavatele - fyzické osoby	43
5.4 Právní důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle zvláštních právních předpisů	45
5.4.1 Důvody dle občanského zákoníku.....	46
5.4.1.1. Obchodní závod.....	46
5.4.1.1.1 Koupě obchodního závodu.....	47
5.4.1.1.2 Okruh převáděných zaměstnanců.....	48
5.4.1.2 Pacht obchodního závodu.....	48
5.4.1.3 Přeměny právnických osob	50
5.4.2 Důvody dle zákona o přeměnách	51
6. Účinky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů	53
6.1. Zásada automatického přechodu práv a povinností	53
6.2 Princip zachování práv	55
6.2.1 Přecházející zaměstnanci vs stávající zaměstnanci	56
6.3 Zásada ochrany přecházejících zaměstnanců před propuštěním.....	57

6.3.1 Skončení pracovního poměru v důsledku podstatné změny pracovních podmínek.....	58
6.4 Zásada informační a projednávací povinnosti zaměstnavatelů	60
6.4.1 Nesplnění informační nebo projednávací povinnosti.....	61
7 Zahraniční exkurz.....	62
7.1. Zákon TUPE.....	62
7.1.1 Převod na základě změny poskytovatele služby	63
7.1.1.1 Organizovaná skupina zaměstnanců	64
7.1.2 Krátkodobá či jednorázová činnost	64
7.1.3 Vyloučení přechodu.....	65
7.2 Shrnutí britské úpravy	65
8 Úvahy de lege ferenda.....	66
Závěr.....	70
Cizojazyčné resumé.....	72
Seznam použité literatury.....	73

Úvod

Diplomová práce se věnuje tématu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Institut přechodu práv a povinností nabývá stále více na aktuálnosti, z důvodu současného vzrůstajícího počtu změn v organizačních strukturách zaměstnavatelů, převodů činností, úkolů na jiného zaměstnavatele, koupí, fúzí, pachtů...¹ Takováto činnost zaměstnavatelů má vážné důsledky v personální sféře a především se dotýká pracovněprávních nároků zaměstnanců. Na tyto důsledky reaguje právě institut přechodu práv a povinností, jehož primárním účelem je ochrana zaměstnance. Institut přechodu práv a povinností zabezpečuje, aby v důsledku změny zaměstnavatele nebyli dotčeni zaměstnanci vystaveni nebezpečí propuštění či změny pracovních podmínek, nebo nebyli zkráceni na svých právech.²

Na evropské úrovni je institut přechodu práv a povinností upraven Směrnicí o přechodu, ke které se váže obsáhla judikatura SDEU, a to zejména z důvodu, že sama Směrnice není nikterak obsáhlá. Převodem se ve smyslu Směrnice rozumí převod hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu.

Na národní úrovni poskytuje právní úpravu institutu přechodu práv a povinností ustanovení § 338 a násl. zákoníku práce. Předmětné ustanovení bylo zásadním způsobem pozměněno novelou č. 285/2020 Sb., která měla za cíl přiblížit českou právní úpravu eurokonformnímu pojetí přechodu práv a povinností ve smyslu Směrnice o přechodu, a to především tak, že vnesla do zákoníku práce podmínky, jež musejí být splněny, aby mohlo k přechodu práv a povinností dojít.

Práce si klade za cíl objasnit samotný institut přechodu práv a povinností. Dále také vymezit právní úpravu přechodu práv a povinností dle Směrnice o přechodu v návaznosti na judikaturu SDEU a porovnat ji s právní úpravou dle zákoníku práce, jak před účinností novely č. 285/2020 Sb., tak také po její účinnosti.

¹ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.11

² JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.12

Práce je členěna do 8 kapitol. První kapitola má za cíl osvětlit základní pojem pracovněprávního vztahu. Druhá kapitola poté specifikuje vztah práva Evropské unie k právu České republiky. Třetí kapitola práce je nejobsáhlejší a autorka jí považuje za stěžejní. Dochází v ní totiž k samotnému objasnění úpravy přechodu práv a povinností jak na úrovni Evropské Unie, tak i v českém právním prostředí. Ve třetí kapitole dochází ke konkrétnímu vymezení Směrnice o přechodu a taktéž popisu, jak přesně novela č. 285/2020 Sb. ovlivnila českou právní úpravu a jaké úskalí představovalo znění předcházející právní úpravy. Čtvrtá kapitola se věnuje rozebrání judikatury, právě na příkladu rozhodování českých soudů před účinností novely č. 285/2020 Sb.. Pátá kapitola má poté za cíl seznámit čtenáře s právními důvody přechodu práv a povinností. Šestá kapitola ve stručnosti osvětluje, jaké účinky má přechod práv a povinností. Sedmá kapitola je zaměřena na zahraniční exkurz, kdy je v dané kapitole popsán přechod práv a povinností ve Velké Británii. Poslední kapitola je věnována zhodnocení právní úpravy a nástinu možných budoucích řešení.

1 Pracovněprávní vztahy

Ústředním pojmem zákoníku práce není normativní úprava pojmu „*pracovní smlouvy*“ ani „*závislé práce*“, je jím ovšem úprava pojmu „*pracovněprávního vztahu*“, který s výkonem závislé práce úzce souvisí.³

Zákoník práce upravuje pracovněprávní vztahy v ustanovení § 1, dle kterého se jedná o právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli tzv. individuální pracovněprávní vztahy a dále právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce a jejichž účelem je řešení vazeb mezi zaměstnavateli a reprezentanty zaměstnanců.⁴

1.1 Předmět individuálních pracovněprávních vztahů

Předmětem individuálních pracovněprávních vztahů je výkon závislé práce. Pojem „*závislé práce*“ je definován v ustanovení § 2 zákoníku práce, jedná se o práci vykonávanou osobně zaměstnancem pro zaměstnavatele ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, práce je vykonávána jménem zaměstnavatele, dle jeho pokynů, na jeho náklady a odpovědnost, a to za mzdu, plat nebo odměnu za práci. Závislá práce je vykonávána v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popř. jiném dohodnutém místě.

1.2 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů

Jako subjekt může v individuálních pracovněprávních vztazích vystupovat jak fyzická tak i právnická osoba, která disponuje pracovněprávní subjektivitou. Za pracovněprávní subjektivitu je považován soubor právem požadovaných vlastností, které jsou předpokladem k tomu, aby mohla být fyzická či právnická osoba subjektem práv a povinností.⁵

Lze rozlišit tři základní složky pracovněprávní osobnosti:

³ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, s. 61.

⁴ GALVAS, Milan a kol..Pracovní právo. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice učebnic Právnické fakulty MU, č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 107.

⁵ BĚLINA, Miroslav et al. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s.78.

- způsobilost k právním úkonům (možnost nabývat právními úkony oprávnění a zavazovat se)
- způsobilost k právům a povinnostem (mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích)
- procesní způsobilost (mít právo své nároky uplatňovat u soudu) ⁶

1.2.1 Zaměstnanec

Zákoník práce vymezuje pojem „zaměstnanec“ v ustanovení § 6, dle něž se jedná o „fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ Způsobilost k výkonu závislé práce je poté upravena v ustanovení § 35 občanského zákoníku, dle kterého „nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.“

Zákoník práce též v ustanovení § 11 definuje pojem „vedoucích zaměstnanců“, rozumějí se jimi „zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.“

Pracovněprávní vztahy jsou vázány na osobu zaměstnance, mají na straně zaměstnance charakter osobně právního závazku. Ustanovení § 346d odst. 4 věta druhá zákoníku práce stanovuje, že „pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr není možné postoupit.“ V případě úmrtí na straně zaměstnance dochází k zániku základního pracovněprávního vztahu.⁷ Z charakteristiky osobní povahy základních pracovněprávních vztahů vyplývá, že změna v subjektu zaměstnance je zásadně nepřípustná.⁸

⁶ BĚLINA, Miroslav et al. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s.78.

⁷ GALVAS, Milan a kol..Pracovní právo. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice učebnic Právnické fakulty MU, č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 127.

⁸ Tamtéž.

1.2.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem může být jak fyzická tak i právnická osoba. Jakožto zaměstnavatel může vystupovat i stát prostřednictvím příslušné organizační složky státu.

Dle ustanovení § 7 zákoníku práce se zaměstnavatelem rozumí „osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

Odlišně od změny v subjektu zaměstnance, je změna v subjektu zaměstnavatele možná a je podstatou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Při takovéto změně vstupuje nový zaměstnavatel namísto původního zaměstnavatele do všech práv a povinností tvořících obsah pracovního poměru, tj. dochází k tzv. universální sukcesi.⁹

1.3 Obsah individuálních pracovněprávních vztahů

Většina individuálních pracovněprávních vztahů má povahu vztahů závazkových, výjimku tvoří vztahy vznikající na úseku zaměstnanosti a vztahy kontrolní. Obsahem závazkových vztahů je vždy minimálně jedna dlužníková povinnost plnit a tomu odpovídající věřitelsko oprávnění toto plnění vyžadovat. Na straně zaměstnance je hlavní povinností konat sjednanou práci dle pokynů zaměstnavatele, této povinnosti poté odpovídá základní pohledávka zaměstnavatele, vyžadovat výkon práce a udělovat zaměstnanci potřebné pokyny.¹⁰

Základní povinností na straně zaměstnavatele je poskytnout za vykonanou práci mzdu, plat, či odměnu, tomu odpovídající základní pohledávkou zaměstnance je poté oprávnění vyžadovat takovou úplatu.¹¹

Zaměstnanec má během trvání pracovního poměru také povinnost loajality ke svému zaměstnavateli, tato povinnost zahrnuje spolehlivost, mlčenlivost, diskrétnost a trvá již od okamžiku uzavření smlouvy. Na straně zaměstnavatele lze

⁹ GALVAS, Milan a kol..Pracovní právo. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice učebnic Právnické fakulty MU, č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 307,308.

¹⁰ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, s. 65.

¹¹ Srov. čl. 28 Listiny základních práv a svobod.

nadále zmínit povinnost péče¹², v rámci které musí brát zaměstnavatel při řízení práce ohled na bezpečnost práce a ochranu zdraví zaměstnance.¹³

¹² Srov. § 101 zákoníku práce.

¹³ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, s. 66.

2 Právní řád Evropské unie a jeho vliv na českou právní úpravu

Činnost institucí Evropské unie, jejíž členem je Česká republika od 1. května 2004, má zásadní význam pro pracovní právo České republiky. Evropská Unie má supranacionální charakter, z čehož vyplývá, že členské státy se vzdaly určité části své státní suverenity ve prospěch EU. Ta poté vytváří vlastní právní řád, který působí jak vůči členským státům, tak i subjektům vnitrostátního práva členských států.¹⁴ Z tohoto důvodu se za prameny českého pracovního práva považují také prameny evropského unijního práva. Spojitost mezi evropským unijním právem a českým právem lze definovat pomocí dvou základních zásad, které byly dovozeny Soudním dvorem Evropské unie, jedná se o zásadu aplikační přednosti před národním právem a zásadu bezprostředního účinku unijního práva.¹⁵

Zásada aplikační přednosti před národním právem vyplývá z faktu, že unijní právo má aplikační přednost před právem vnitrostátním, takovou přednost ovšem nelze vykládat jakožto přednost celého unijního práva před celým vnitrostátním právem, jedná se o aplikační přednost v případě nesouladu konkrétní unijní normy před normou vnitrostátní. Takto přednostně ovšem nemohou být aplikovatelné všechny unijní normy.¹⁶

Zásada bezprostředního účinku unijního práva poté představuje skutečnost, že jak primární, tak i sekundární právo je vůči vnitrostátním subjektům přímo závazné.¹⁷

2.1 Prameny pracovního práva Evropské unie

Právní řád EU je tvořen právem primárním a právem sekundárním. Právo primární představuje zakládající smlouvy a jejich novelizace, smlouvy o přistoupení členských států, protokoly a přílohy k nim připojené. Nejsilnější

¹⁴GALVAS, Milan a kol..Pracovní právo. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice učebnic Právnické fakulty MU, č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8, s.91.

¹⁵HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, s. 76.

¹⁶ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, s. 77.

¹⁷ Tamtéž.

význam má pro oblast sociální politiky zejména Smlouva o fungování EU, Smlouva o EU a Listina základních práv Unie, které jsou součástí Lisabonské smlouvy.

Sekundární právo zahrnuje právní předpisy, které na základě zmocnění obsaženého v primárním právu, přijaly instituce EU. Jedná se o směrnice, nařízení, rozhodnutí, stanoviska a doporučení. Mezi prameny lze dále zahrnout i zásady EU. Pro pracovní právo je významná zvláště zásada rovnosti mužů a žen zakotvena v článku 8 Smlouvy o fungování EU. Smyslem této zásady je především snaha EU o odstranění nerovností a současně také podpora rovného zacházení pro muže a ženy. Cílem této podpory je zejména dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže v zaměstnání, tedy dosažení práva na stejnou odměnu jak pro muže, tak pro ženy za práci stejné hodnoty. Nezanedbatelným pramenem je rovněž judikatura SDEU.¹⁸

2.1.1 Sekundární prameny pracovního práva Evropské unie

- Směrnice je právní akt, který je určen členskými státy. Směrnice nemá přímý právní účinek, je tedy nutnost implementovat její obsah do vnitrostátního právního řádu. Obsahem směrnice je pouze cíl, kterého má být dosaženo, volba prostředků, kterými se takto stanoveného cíle dosáhne, je poté zcela na členských státech.
- Nařízení je závazné nejen pro orgány EU, ale také pro členské státy a jednotlivé osoby. Na rozdíl od směrnic, jsou nařízení v členských státech přímo aplikovatelná, není zde tedy nutnost transponovat nařízení právním předpisem do vnitrostátního právního řádu. Primárním účelem nařízení je sjednocení právní úpravy.
- Rozhodnutí má individuální povahu a je závazné pro subjekty, kterým je v konkrétním řešeném případě určeno.
- Doporučení a stanoviska nemají právní závaznost, zpravidla bývají určena členskými státy. Obsahem je zejména problematika, o které lze předpokládat, že by měla být v budoucnosti upravena směrnicí.

¹⁸GALVAS, Milan a kol..Pracovní právo. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice učebnic Právnické fakulty MU, č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8, s.95, 96, 97.

- Judikatura SDEU představuje rozhodnutí, jejichž úkolem je vykládání smyslu a účelu sekundárních předpisů a základních pojmů, které jsou v nich obsaženy.¹⁹

¹⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, a.s., 2018., Edice EDUCOpres. ISBN 978-80-7408-158-3. s. 13, 14.

3 Přejímání práv a povinností z pracovněprávních vztahů z pohledu práva Evropské unie, z pohledu české právní úpravy

Smyslem institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je primárně ochrana zaměstnanců při změně obchodněprávní formy zaměstnavatele. Jedná se např. o případy fúze, prodeje, pachtu, rozdělení obchodního závodu nebo o organizační změny jako je insourcing, outsourcing či reorganizace. Bez existence institutu přechodu práv a povinností by v případě takovýchto změn na straně zaměstnavatele, docházelo k ukončení veškerých pracovních poměrů zaměstnanců vázajících se k tomuto zaměstnavateli.²⁰

Institut přechodu práv a povinností zajišťuje, že v případě výše uvedených změn nedochází k ukončení pracovních poměrů zaměstnanců, jelikož ty při splnění zákonem stanovených podmínek přecházejí *ex lege* na nového zaměstnavatele. Nový zaměstnavatel přebírá původní postavení bývalého zaměstnavatele a automaticky tak přebírá i všechny zaměstnance původního zaměstnavatele. Přejímající zaměstnavatel má v takovém případě povinnost poskytnout zaměstnancům, jež přecházejí v rámci přechodu minimálně obdobné pracovní podmínky, jež měli u bývalého zaměstnavatele.²¹

3.1 Přejímání práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle práva Evropské unie

V roce 1975 došlo Radou Evropských společenství k přijetí usnesení o sociálním akčním programu. Cílem usnesení bylo přijmout v rozmezí let 1974 až 1976 opatření, jejichž úkolem měla být ochrana práv a výhod pracovníků v případě fúze nebo koncentračních či racionalizačních opatření jejich zaměstnavatelů. Důvodem pro přijetí byla především skutečnost stálého

²⁰ RANDLOVÁ, Nataša et al. Přejímání práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele [online]. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014 [cit.2022-04-02]. ISBN 978-80-7263-847-5. Dostupné z: WWW:https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2022_08_20?vyraz=Pojem+p%C5%99echodu+pr%C3%A1v+a+povinnost%C3%AD+p%C5%99echod+pr%C3%A1v+a+povinnost%C3%AD+p%C5%99i+zm%C4%9Bn%C4%9B+dodavatele&souvisejici=CR13986&pravyPanel=komentar&idKomentare=LIBERIS124607&datoVyZdroj=komentare&souvisejiciCast=HLAVA15&strana=1&jenNejnovejsi=true&hash=HLAVA15#HLAVA15.

²¹ Tamtéž.

navyšování počtu převodů podniků a fúzí, a to nejen na národní úrovni, ale také na úrovni Evropského společenství. Dle důvodové zprávy k návrhu směrnice Rady o harmonizaci právních předpisů členských zemí na zachování práv a výhod zaměstnanců v případě fúzí, převzetí a spojování podniků ze dne 29. 5. 1974 vzrostl roční počet případů slučování podniků působících v členských zemích Evropských společenství ze 172 na 612.²²

Prvotní úpravu přechodu práv a povinností představuje směrnice Rady 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů, která byla Evropským společenstvím přijata dne 14. února 1977. Směrnice „*si společně s dalšími dvěma směrnicemi – směrnicí 75/129 a směrnicí 80/987 – kladla za cíl zajistit ochranu sociálních práv zaměstnanců v době neustále vzrůstajících restrukturalizačních změn podniků (zejm. fúzí a akvizic), jež byly přirozeným důsledkem zvýšené soutěže na společném trhu (způsobené zejm. odstraněním překážek obchodu). Byly to právě obavy z propouštění zaměstnanců a ze změny jejich pracovních podmínek, které stály za přijetím směrnice 77/187.*

Směrnice 77/187 byla následně novelizována směrnicí 98/50, která zapracovávala zejména judikaturu SDEU a odrážela vlivy vnitřního trhu, jakož i změny v národních právních rádech týkající se restrukturalizace podniků. V roce 2001 pak byla přijata v zájmu přehlednosti kodifikace obou směrnic, směrnice 2001/23.²³

3.1.1 Směrnice 2001/23 ES

Základním cílem Směrnice o přechodu je zajištění ochrany zaměstnanců. Tato ochrana je vystavěna na třech základních pilířích, jedná se o:

- automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z převodce na nabyvatele
- projednávací a informační povinnost převodce a nabyvatele

²² Dostupné z WWW: <http://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:1974:0351:FIN>.

²³ ŘIČÁNEK, Matěj. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: C. H. Beck, 2019, Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-718-7, s.4.

- ochranu zaměstnanců před ukončením pracovních poměrů z důvodu převodu²⁴

Směrnice o přechodu představuje částečnou harmonizaci, členskými státy je ponechána určitá volnost pro tvorbu vlastní úpravy, ovšem jen za předpokladu, že národní úprava bude pro zaměstnance příznivější. Jedná se například o volnost členských států v definování pojmu „*zaměstnanec*“ nebo při určování sankcí za porušení projednací a informační povinnosti převodce a nabyvatele. Směrnice o přechodu si za cíl neklade vytvoření jednotné úrovně ochrany v rámci EU, v jednotlivých členských státech lze proto spatřovat určitou rozdílnost v úrovni ochrany.²⁵

3.1.1.1 Časová působnost

Časová působnost představuje lhůtu sloužící pro provedení směrnice do vnitrostátních právních řádů jednotlivými členskými státy. SDEU se časovou působností Směrnice o přechodu zabýval ve věci Trevejo.²⁶ SDEU v rozhodnutí stanovil, že Směrnici o přechodu lze v jednotlivých členských státech aplikovat pouze v případě, že převod závodu nebo části závodu na jiného zaměstnavatele proběhl v době, kdy již byla Směrnice o přechodu v příslušném členském státě v účinnosti.

3.1.1.2 Osobní působnost

Osobní působnost vymezuje okruh subjektů, na které se Směrnice o přechodu vztahuje. Adresáti Směrnice o přechodu jsou definováni v čl. 2., dle kterého se jedná se o zaměstnance, zástupce zaměstnanců, převodce a nabyvatele.

3.1.1.2.1 Zaměstnanec

Pro účely Směrnice o přechodu se jím rozumí „*jakákoli osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s*

²⁴ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.98

²⁵ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.198, 199.

²⁶ Rozhodnutí SDEU ve věci Trevejo ze dne 17. 4. 1997, C-336/95.

platnými vnitrostátními předpisy o zaměstnávání.“²⁷ Členským státům je ponechána částečná volnost pro rozhodnutí, jakým způsobem budou pojem „zaměstnanec“ ve svých vnitrostátních právních rádech definovat, volnost je ovšem Směrnicí o přechodu limitována. Z působnosti Směrnice o přechodu nemohou členské státy vyjmout např. pracovní smlouvy nebo pracovní poměry jen z důvodu počtu hodin vykonané práce, nebo z důvodu, že se jedná o pracovní poměry na dobu určitou. Ochrana se tedy poskytuje veškerým zaměstnancům a to včetně zaměstnanců, kteří jsou v pracovním poměru na částečný úvazek, či v pracovním poměru na dobu určitou.²⁸

SDEU v rozsudku ve věci *Wendelboe*²⁹ vyjádřil, že se Směrnice o přechodu vztahuje pouze na zaměstnance, kteří jsou k převodci v pracovněprávním vztahu ke dni převodu. Z rozhodnutí vyplývá, že nabyvatel není odpovědný za náhradu mzdy a za neplatné rozvázání pracovního poměru vůči bývalým zaměstnancům převodce, kteří nebyli v podniku zaměstnaní ke dni převodu.

Směrnice o přechodu pracuje s pojmem „den převodu“, SDEU v rozhodnutí ve věci *Celtec*³⁰ judikoval, že „[den 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.“

SDEU dříve v rozhodnutí ve věci *Rotsart*³¹ stanovil, že „k přechodu pracovních smluv a pracovních poměrů na základě čl. 3 odst.1 Směrnice nutně dochází ke dni převodu podniku a nemůže být odložen na jiný den na základě vůle převodce nebo nabyvatele.“ Z důvodu kogentnosti příslušných ustanovení Směrnice o přechodu nelze stanovit jiné datum přechodu.³²

²⁷ Čl. 2 odst. 1 písm.d) Směrnice o přechodu.

²⁸ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.199, 200.

²⁹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Wendelboe* ze dne 7. února 1985, C-19/83.

³⁰ Rozhodnutí SDEU ve věci *Celtec* ze dne 26. května 2005, C-478/03.

³¹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Rotsart* ze dne 14. listopadu 1996, C-305/94.

³² JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.200.

3.1.1.2.2 *Převodce a nabyvatel*

Převodcem je dle Směrnice o přechodu „*jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.*“³³ Nabyvatelem se rozumí „*jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která se v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.*“³⁴

V případě koncernů judikoval SDEU ve věci Albron Catering³⁵, že ve smyslu Směrnice o přechodu se za převodce považuje i podnik skupiny, k němuž jsou zaměstnanci trvale přiděleni, aniž s ním však uzavřeli pracovní smlouvu, když součástí této skupiny je podnik, se kterým dotčení zaměstnanci takovou pracovní smlouvu uzavřeli.³⁶

3.1.1.2.3 *Zástupci zaměstnanců*

Zástupci zaměstnanců se pro potřeby Směrnice o přechodu rozumí zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států.³⁷ Definování pojmu je tedy ponecháno na národní právní úpravě členských států.

Článek 6 Směrnice o přechodu představuje ustanovení o ochraně zástupců zaměstnanců, dle tohoto článku „*zachová-li si podnik, závod nebo část podniku nebo závodu samostatnost, zůstávají status a funkce zástupců nebo zastoupení zaměstnanců dotčených převodem zachovány ve stejné míře a za stejných podmínek jako přede dnem převodu na základě právních a správních předpisů nebo dohod za předpokladu, že podmínky nezbytné pro vytvoření zastoupení zaměstnanců jsou splněny.*“ K aplikaci ustanovení nemusí dojít pokud „*jsou podle právních a správních předpisů nebo zvyklostí členských států nebo podle dohody se zástupci zaměstnanců splněny podmínky nezbytné pro nové jmenování zástupců zaměstnanců nebo pro znovuvytvoření zastoupení zaměstnanců.*“³⁸

³³ Čl. 2 odst. 1 písm. a) Směrnice.

³⁴ Čl. 2 odst. 1 písm. b) Směrnice.

³⁵ Rozhodnutí SDEU ve věci Albron Catering ze dne 10. října 2010, C-242/09.

³⁶ Kůsová. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, s.32.

³⁷ Čl. 2 odst.1 písm.c) Směrnice.

³⁸ Čl. 6 pododstavec 2 Směrnice.

Čl. 6 pododstavec 4 nadále upravuje situaci, kdy si podnik, závod nebo část podniku či závodu nezachová samostatnost, v takovém případě, členské státy přijmou opatření, která jsou nezbytná pro zajištění toho, aby zaměstnanci, kteří byli zastoupeni před převodem, byli řádně zastoupeni i nadále a to po dobu nezbytnou pro nové vytvoření nebo jmenování zastoupení zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

Pokud dojde k ukončení funkčního období zástupců dotčených převodem a to v důsledku tohoto převodu, zástupci i nadále požívají ochrany. Smyslem tohoto ustanovení je zamezení možnosti, kdyby zaměstnavatelovo jednání působilo na úkor postavení bývalých zástupců zaměstnanců.³⁹

Čl. 6 pododstavec 3 dále stanovuje, co se děje se zastoupením zaměstnanců, čelí-li převodce riziku insolvence, nebo se do insolvence dostane. Za takové situace fungují zástupci zaměstnavatelů jako zprostředkovatelé mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

Základní myšlenka čl. 6 je shodná s primárním účelem Směrnice o přechodu, tedy zachování všech existujících práv zaměstnanců při převodu podniku z jednoho zaměstnavatele k druhému, přičemž cíl Směrnice o přechodu není jen převod hmotných práv zaměstnanců, ale také jejich procesních práv, která chrání hmotná úprava.⁴⁰

Otázkou postavení zástupců zaměstnanců za situace převodu podniku se zabýval SDEU v rozhodnutí ve věci UGT-FSP.⁴¹ Dle čl. 6 Směrnice jsou zástupci zaměstnanců oprávněni pokračovat ve své činnosti, pokud si hospodářská jednotka zachová autonomní postavení v rámci podniku, do něhož je integrována.

3.1.1.3 Místní působnost

Místní působnost je vymezena Směrnicí o přechodu, takto: „*Tato směrnice se použije, pokud podnik, závod nebo část podniku nebo závodu, které mají být*

³⁹ Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187/EEC relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfer of undertakings, businesses or parts of businesses, Brusel, 1992, s. 69.

⁴⁰ LYČKA, Martin. Právní ochrana zaměstnanců v případě převodu podniků – pohled Soudního dvora EU. Právní rozhledy, 2013, č. 10, s. 354-361.

⁴¹ Rozhodnutí SDEU ve věci UGT-FSP ze dne 29. července 2010, C-151/09.

*převedeny, spadají do oblasti územní působnosti Smlouvy.*⁴² Směrnice o přechodu se neuplatní na námořní loď.⁴³

Do místní působnosti Směrnice spadá Norsko, Lichtenštejnsko, Island a EU. Rozhodným faktorem není sídlo vlastníka podniku, ovšem sídlo podniku v době převodu. Působnost Směrnice o přechodu je vyloučena, pokud se jedná o převod podniku ze země mimo EU a nebo o převod podniku se sídlem mimo EU, který má mateřskou společnost se sídlem v EU. Působnost není rovněž dána, pokud je jednotka umístěna mimo EU, a to i kdyby se převodce a nabyvatel řídili stejným právním řádem jednoho z členských států. Podniky se sídlem ve třetích státech začleněné do podniků nacházejících se na území EU spadají do působnosti Směrnice. Směrnice o přechodu se rovněž uplatní na přeshraniční transakce.⁴⁴

3.1.1.4 Věcná působnost

Věcná působnost Směrnice o přechodu je vymezena v čl. 1 odst.1 písm. a) Směrnice. Směrnice se vztahuje *„na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení.“*

Směrnice o přechodu se vztahuje jak na veřejné, tak i na soukromé podniky, jež vykonávají hospodářskou činnost, není rozhodné, zda tak činí s úmyslem získání zisku či nikoliv.⁴⁵ Vyňaty z působnosti jsou správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy⁴⁶, vynětí správní reorganizace z působnosti Směrnice o přechodu vychází z rozhodnutí SDEU ve věci Henke.⁴⁷

Pojem převod je definován Směrnicí v čl. 1 odst. 1 písm. b), převodem se dle smyslu Směrnice o přechodu 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.“*

V definování situací při kterých dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se judikatura SDEU neustále vyvíjela. Zprvu se

⁴² Čl.1 odst.2 Směrnice.

⁴³ Čl.1 odst.3 Směrnice.

⁴⁴ Kúsová. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, s.45, 46.

⁴⁵ Čl. 1 odst.1 písm. c) Směrnice.

⁴⁶ Tamtéž.

⁴⁷ Rozhodnutí SDEU ve věci Henke ze dne 15. října 1996, C-298/94.

judikatura SDEU vyjadřovala ve smyslu, že převod podniku je zákonitě přímým následkem smluvního převodu či fúze. Následně se nicméně prokázalo, že tyto dva pojmy jsou rozlišné.⁴⁸

Vycházíme-li z definice Směrnice o přechodu, lze určit dvě podmínky přechodu práv a povinností. Jedná se o právní skutečnost ve formě smluvního převodu nebo fúze a poté převod tzv. hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu.

3.1.2 Koncept hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu

3.1.2.1 Definice hospodářské jednotky

Směrnice o přechodu nikterak nedefinuje pojmy „závod“ a „podnik“, stejně tak i judikatura SDEU mezi pojmy nijak nerozlišuje. Směrnice o přechodu pracuje pouze s pojmem „hospodářské jednotky.“⁴⁹

Pojem hospodářské jednotky je definován v čl. 1 odst.1 písm. b) Směrnice o přechodu.

„Znaky hospodářské jednotky jsou:

- *Organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost*
- *Výkon hospodářské činnosti jako činnosti hlavní nebo doplňkové*

SDEU judikoval v rozhodnutí ve věci Rask⁵⁰, že k aplikaci Směrnice o přechodu dochází i v případě převodu činnosti převodce, která je pouze doplňková, tj. ta která nemá souvislost s cíli podniku. K aplikaci dochází, jelikož se jedná o rozlišitelnou část závodu. Článek 1 odst.1 písm. a) Směrnice o přechodu stanovuje, že se Směrnice vztahuje na „veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení.“

- *Výkon hospodářské činnosti s cílem dosažení zisku nebo bez něj*

⁴⁸ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.205.

⁴⁹ŘIČÁNEK, Matěj. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: C. H. Beck, 2019, Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-718-7, s.11.

⁵⁰ Rozhodnutí SDEU ve věci Rask ze dne 12.11. 1992, C-209/91.

V rozhodnutí ve věci Stichting⁵¹ dospěl SDEU k závěru, že Směrnicí o přechodu lze aplikovat i na převod činnosti nadace, která spočívá v poskytování asistence drogově závislým, a to i přesto, že cílem takové činnosti není dosažení zisku.

- *Jde o veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost*⁵²

Z rozhodnutí SDEU ve věcech CLECE⁵³ a UGT-FSP⁵⁴ jasně vyplývá, že do působnosti Směrnice o přechodu spadají převody hospodářské povahy, přičemž není rozhodující, zda se tak děje ve sféře soukromé či veřejné. Aplikace Směrnice o přechodu je tedy možná jak na převod mezi dvěmi osobami soukromého práva, dvěmi osobami veřejného práva, tak i mezi osobou veřejného práva a osobou soukromého práva.⁵⁵

V rozhodnutí ve věci Rygaard⁵⁶ vymezil SDEU obecnou definici hospodářské jednotky, dle níž je hospodářská jednotka „organizované, fungující seskupení osob a majetku (hmotných i nehmotných prostředků) zajišťující výkon určité hospodářské činnosti, které sleduje naplnění pro něj specifických cílů. Podstatným znakem je činnost vykonávaná na dobu neurčitou.“⁵⁷

Je důležité také konstatovat, že z působnosti Směrnice o přechodu nejsou vyloučeny činnosti vykonávané ve veřejném zájmu, a to pokud se nejedná o případy výkonu veřejné moci. SDEU v rozhodnutí ve věci Scattolon⁵⁸ vymezil činnost vykonávanou ve veřejném zájmu, z rozhodnutí vyplývá, že: „jako hospodářské činnosti nelze zásadně kvalifikovat činnosti, které jsou výkonem výsad veřejné moci. Jako hospodářské činnosti byly naopak kvalifikovány služby, které byt' nejsou výkonem výsad veřejné moci, jsou zajišťovány ve veřejném zájmu a bez dosažení účelu zisku a zároveň konkurují činnostem nabízeným subjekty usilující o dosažení zisku.“

⁵¹ Rozhodnutí SDEU ve věci Stichting ze dne 19.5. 1992, C-29/91.

⁵² JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5 s.205, 206.

⁵³ Rozhodnutí SDEU ve věci CLECE ze dne 20. 1. 2011, C-463/09.

⁵⁴ Rozhodnutí SDEU ve věci UGT-FSP ze dne 29. července 2010, C-151/09.

⁵⁵ LYČKA, Martin. Právní ochrana zaměstnanců v případech převodu podniků – pohled Soudního dvora EU. s. 354-361.

⁵⁶ Rozhodnutí SDEU ve věci Rygaard ze dne 19.9. 1995, C- 48/94.

⁵⁷ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 206.

⁵⁸ Rozhodnutí SDEU ve věci Scattolon ze dne 6.9. 2011, C-108/10.

3.1.2.3 Pracovněprávní a obchodněprávní koncepce přechodu

Před přijetím Směrnice o přechodu se v právních řádech členských států EU vyskytovaly dvě koncepce zásady zákonného převodu. První z koncepcí byl pracovněprávní přístup tzv. *entreprise-activité*. Tento přístup pochází původně z Francie, kde se úprava převodu podniku datuje do roku 1928. Pro pracovněprávní přístup bylo kritériem pro zachování totožnosti podniku, totožnost činností. Pracovněprávní přístup byl později kritizován pro omezování hospodářské soutěže.

Druhou koncepcí představuje obchodněprávní přístup tzv. *entreprise-organisation*. Tento postoj byl zastáván zejména v Itálii, kritériem pro zachování totožnosti podniku je převod majetku nebo zaměstnanců. K obchodněprávnímu přístupu se poté přiklonily i německé soudy. Směrnice o přechodu nejdříve neupravovala ani jeden z konceptů. Bylo tedy na SDEU, aby tento nedostatek vyplnil svým výkladem a dotvořil tak Směrnici o přechodu.⁶⁶

V době před rozhodutím ve věci *Süzen*⁶⁷ se SDEU přikláněl spíše k pracovněprávnímu přístupu, hlavním hlediskem pro zachování totožnosti podniku byla totožnost činností. Pro pracovněprávní přístup se SDEU vyslovil ve svém raném rozhodnutí ve věci *Ny Mølle Kro*.⁶⁸ Jako měřítko zde SDEU zdůraznil skutečnost, že se jeden zaměstnavatel ocitl v pozici jiného.

Takovýto přístup poté vyvrcholil rozhodnutím⁶⁹ ve věci *Schmidt*.⁷⁰ ve kterém SDEU zastal názor, že k přechodu práv a povinností stačí pouhá podobnost činností před a po přechodu a také skutečnost, že zaměstnanec je nabyvatelem znovu zaměstnán.

WWW:https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2022_08_20?vyraz=Pojem+p%C5%99echodu+pr%C3%A1v+a+povinnost%C3%AD+p%C5%99echod+pr%C3%A1v+a+povinnost%C3%AD+p%C5%99i+zm%C4%9Bn%C4%9B+dodavatele&souviselici=CR13986&pravyPanel=komentar&datovyZdroj=komentare&souviseliciCast=HLAV A15&strana=1&jenNejnovejsi=true&idKomentare=LIBERIS124634&hash=HLAVA15#HLAVA15.

⁶⁶ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 210.

⁶⁷ Rozhodnutí SDEU ve věci *Süzen* ze dne 11. března 1997, C-13/95.

⁶⁸ Rozhodnutí SDEU ve věci *Ny Mølle Kro* ze dne 17. prosince 1987, C-287/86.

⁶⁹ Kůsová. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, s.40.

⁷⁰ Rozhodnutí SDEU ve věci *Schmidt* ze dne 14. dubna 1994, C-392/92.

Obrat a příklon SDEU k obchodněprávnímu přístupu poté představuje rozhodnutí ve věci Rygaard.⁷¹ SDEU v rozhodnutí zdůraznil kritérium převodu majetku a požadavek, aby se převod vztahoval ke stabilní hospodářské jednotce.

Rozhodnutí ve věci Süzen poté dokazuje definitivní příklon SDEU k obchodněprávnímu přístupu. V rozhodnutí ve věci Süzen se SDEU zabýval případem propuštění paní Süzen, které byla s ostatními zaměstnanci zaměstnaná úklidovou společností a vykonávala úklid ve škole. Na základě ukončení smlouvy mezi společností a školou byla paní Süzen společně s ostatními zaměstnanci propuštěna. Škola poté najala jinou úklidovou společnost. SDEU judikoval, že pokud dojde k ukončení smlouvy s prvním poskytovatelem a následnému uzavření smlouvy s druhým poskytovatelem, tak v daném případě nedojde k aplikaci Směrnice o přechodu, pokud současně nedochází k převodu významných hmotných nebo nehmotných aktiv nebo převzetí podstatné části zaměstnanců, kteří se podíleli na výkonu předmětné činnosti, s ohledem na jejich počet nebo dovednosti.

V tomto rozhodnutí se SDEU vyslovil ve smyslu, že přechod je spojen s převedením podstatných majetkových, hmotných nebo nehmotných aktiv. Pokud pro převáděné činnosti nejsou nutné specifické zdroje, pak ani přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nemůže záviset na převodu těchto aktiv. Pokud jsou naopak převáděné činnosti vázané na hmotný či nehmotný majetek, k převodu práv a povinností dojde pouze v případě, že dojde k převodu takového majetku.

„SDEU rozlišil tedy dva typy podniků, a to podniky založené především na majetku (asset-based), kde je výkon dané činnosti závislý na určitém vybavení, a aby došlo k přechodu, musí být převedena podstatná část majetku, a podniky založené především na pracovní síle (non-asset based), kde zachování identity nezávisí na převodu majetku (např. úklid, ostraha). Na základě uvedeného rozhodnutí lze konstatovat, že je možné aby hospodářská jednotka zachovávající si svoji identitu spočívala v pracovní síle, tj. ve skupině zaměstnanců spojených trvalým výkonem určité činnosti.“⁷²

Toto kritérium se projevilo v novele č. 285/2020 Sb., která vložila do ustanovení §338 odst. 3 písm. e) zákoníku práce podmínku, dle které, „*Nejde-li o*

⁷¹ Rozhodnutí SDEU ve věci Rygaard ze dne 19. září 1995, C-48/94.

⁷²JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 212, 213.

převod činnosti zaměstnavatele podle jiného zákona přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele při převodu činnosti zaměstnavatele pouze v případě, že je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.“

Z nedávné judikatury SDEU lze také zmínit rozhodnutí ve věci Klarenberg.⁷³ Z rozhodnutí vyplývá, že k aplikaci Směrnice není nezbytně nutné, aby si podnik či část podniku zachoval svou organizační samostatnost, ale postačí, aby se zachovala funkční vazba mezi jednotlivými převedenými výrobními faktory, a že takováto vazba umožňuje nabyvateli využívat tyto faktory za účelem provozování stejné či obdobné hospodářské činnosti.

V rozhodnutí ve věci UTG-FSP⁷⁴ řešil SDEU otázku zachování identity převáděné jednotky v případě převzetí zaměstnanců úklidových firem místním úřadem, který se rozhodl pro insourcing úklidových činností. V daném případě došlo k převzetí všech zaměstnanců a to včetně nadřízených i všech ředitelů a následné integraci do vlastní zaměstnanecké struktury. SDEU se v rozsudku vyslovil, že převáděná hospodářská jednotka si zachovává samostatnost v případě, že se „*pravomoci 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 pravomoci 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.“*

⁷³ Rozhodnutí SDEU ve věci Klarenberg ze dne 12. února 2009, C-466/07.

⁷⁴ Rozhodnutí SDEU ve věci UGT-FSP ze dne 29. července 2010, C-151/09.

Z uvedených rozhodnutí SDEU lze konstatovat, že za převod podniku nelze považovat pouhý převod činností, ovšem musí dojít k převodu určité hospodářské jednotky, jež je stabilní a zachovává si svou identitu i po převodu. Konkrétně posuzovány jsou poté jednotlivé složky tvořící onu hospodářskou jednotku, např. pracovní síla, nehmotné a hmotné statky, které jsou podmínkou přechodu.⁷⁵

3.1.3 Implementace do českého právního řádu

Směrnice o přechodu byla implementována do českého právního řádu ustanovením § 51a a §338 až § 342 zákoníku práce. Tato úprava se v zákoníku práce vyznačuje kogentností, tj. nelze se od ní odchýlit v neprospěch zaměstnance, zaměstnanec se svých práv také nemůže vzdát a nemohou být ani s jeho souhlasem omezena.

Před nabytím účinnosti novely č. 285/2020 směřoval zákoník práce spíše k extenzivnímu výkladu přechodu práv a povinností, kdy byl přechod práv a povinností spojován s pouhým převodem činnosti, tj. bez nutnosti převodu hospodářské jednotky. Po přijetí novely č. 285/2020, která do zákoníku práce vnesla podmínky, jež musejí být splněny, aby mohlo k přechodu práv a povinností dojít, se díky právní úpravě v zákoníku práce více přiblížila konceptu hospodářské jednotky vyplývající z judikatury SDEU a ze Směrnice o přechodu.⁷⁶

⁷⁵RANDLOVÁ, Nataša et al. Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele [online]. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014 [cit. 2022-03-25]. ISBN 978-80-7263-847-5. Dostupné z: WWW:https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2022_08_20?vyraz=Pojem+p%C5%99echodu+pr%C3%A1v+a+povinnost%C3%AD+p%C5%99echod+pr%C3%A1v+a+povinnost%C3%AD+p%C5%99i+zm%C4%9Bn%C4%9B+dodavatele&souvisejici=CR13986&pravyPanel=komentar&datovyZdroj=komentare&souvisejiciCast=HLAV A15&strana=1&jenNejnovejsi=true&idKomentare=LIBERIS124634&hash=HLAVA15#HLAVA15.

⁷⁶JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 216.

3.2 Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle české právní úpravy

Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je v zákoníku práce zakotven v Hlavě XV v ustanovení § 338-345, přičemž ustanovení § 338 odst. 1 zákoníku práce je považováno za základ české právní úpravy přechodu práv a povinností. Ustanovení § 338 odst.1 zákoníku práce stanovuje, že *„k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto nebo jiným zákonem.“*

Významnost ustanovení § 338 zákoníku práce vyzdvihl ve svém rozhodnutí i Nejvyšší soud ČR, který vyslovil, že *„případy, v nichž dochází k přechodu práv a povinností, stanoví nejen zvláštní právní předpisy, ale také (a především) samotný zákoník práce. Přejchod tedy nastává nejen při prodeji podniku nebo jeho části, při nájmu podniku nebo jeho části, při prodeji podniku ve veřejné dražbě nebo v jiných případech stanovených zvláštními zákony, ale i tahdy, byly-li splněny předpoklady uvedené v ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce.“*⁷⁷

V ustanovení § 338 odst. 1 zákoníku práce se projevuje zásada legality, k níž se ve svém rozhodnutí vyjádřil také Nejvyšší soud ČR, kdy ve rozhodnutí judikoval, že *„k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů od dosavadního zaměstnavatele (dosavadního subjektu odpovědnostního vztahu) na jiného zaměstnavatele může dojít toliko na základě právního předpisu, tj. tehdy, splní-li se předpoklady, které zákon stanoví jako důvod k přechodu práv a povinností mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem, a je vyloučeno, aby nastal jen kupř. na základě smluvního ujednání zaměstnavatelských subjektů (např. smluvního ujednání o delimitaci v oblasti pracovněprávních vztahů), neboť v tomto směru není vůli účastníků přiznávána jakákoliv relevance.“*⁷⁸

Úprava přechodu práv a povinností není obsažena pouze v zákoníku práce, úprava je dále zahrnuta i v jiných zákonech, např. v občanském zákoníku, v zákonu o přeměnách, v zákonu o úpadku a způsobech jeho řešení aj..

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. září 2010, sp.zn. 21 Cdo 4030/2009.

⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000.

3.2.1 Úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů před účinností novely č. 285/2020 Sb.

Znění ustanovení § 338 odst. 2 věta první zákoníku práce účinného do 29. července 2020 stanovovalo, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází za situace „*převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli.*“

Definici pojmů „*úkoly nebo činnosti*“ zaměstnavatele poté poskytoval odstavec 3 téhož paragrafu, dle něž se „*úkoly či činnostmi*“ rozuměly „*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.*“

Úprava přechodu práv a povinností dle zákoníku práce ve znění před účinností novely č. 285/2020 Sb. tedy představovala velmi extenzivní pojetí přechodu práv a povinností, jelikož k přechodu postačovala pouze skutečnost, že nový zaměstnavatel začal vykonávat část činnosti původního zaměstnavatele. Jestliže nový zaměstnavatel pokračoval v dané činnosti, nebylo již nutné dále zkoumat, zda došlo i k přechodu dalších prvků, jež s činností souvisely.⁷⁹ Takovéto pojetí definice bylo v aplikační praxi velmi problematické, neboť k přechodu práv a povinností mohlo docházet i v případech, kdy to nebylo žádoucí jak pro zaměstnance, tak ani pro zaměstnavatele.⁸⁰

Důvodová zpráva k novele č. 285/2020 Sb. označovala předcházející právní úpravy přechodu práv a povinností jako „*bezbřehou*“. A to zejména proto, že dřívější velmi široké pojetí přechodu znamenalo, že k přechodu práv a povinností docházelo i ve většině případů insourcingu, outsourcingu, nebo i v případě pouhé změny dodavatele.

Pro příklad jak „*bezbřehá*“ předcházející právní úprava přechodu práv a povinností byla, lze uvést rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2016, sp.

⁷⁹ ERÉNYI, Tereza a ŠKUBAL, Jaroslav. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle aktuální novely zákoníku práce ve vazbě na judikaturu Soudního dvora EU. In: Práce a mzda [Systém ASPI]. 2020, č. 10-15 [cit. 2022-08-05]. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020.

⁸⁰ TKADLEC. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů po novele zákoníku práce. Dostupné z: WWW:<https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-po-novele-zakoniku-prace-111895.html?mail>

zn. 21 Cdo 3712/2015. V předmětném rozhodnutí rozhodoval Nejvyšší soud o přechodu práv a povinností mezi dodavateli. Nejvyšší soud se zabýval případem, ve kterém převzal nový nájemce od původního nájemce nebytové prostory, jež sloužily k podnikání a následně v nich pokračoval v provozování činnosti původního nájemce (v daném případě se jednalo o provoz kavárny). Nejvyšší soud judikoval, že k přechodu práv a povinností zaměstnavatele dochází i v případě výpovědi z nájmu a následného pronajmutí téže nemovitého majetku s obdobným podnikatelským záměrem a to i bez ohledu na to, zda nový zaměstnavatel převzal od původního zaměstnavatele zaměstnance či jakákoliv aktiva (majetek).⁸¹

3.2.2 Úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů po účinnosti novely č. 285/2020 Sb.

Na základě výše uvedeného je zjevné, že předcházející právní úprava přechodu práv a povinností nebyla v souladu s judikaturou SDEU a také neodpovídala definici převodu uvedené ve Směrnici o přechodu. Z tohoto důvodu bylo přistoupeno k přijetí koncepční novely zákoníku práce, jež měla mimo jiné za cíl přiblížit českou právní úpravu v oblasti přechodu práv a povinností ke komunitární právní úpravě a omezit tak okruh případů, v nichž docházelo k přechodu práv a povinností.

Důvodová zpráva vlády⁸² konstatuje, že novelizovaná právní úprava přechodu práv a povinností dle zákoníku práce akcentuje Směrnici o přechodu „podle čl. 1 odst. 1 se tato směrnice vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele (...) navrhovaná právní úprava tak stávající znění zpřesňuje a v souladu s judikaturou SDEU v třetím odstavci nově zakotvuje podmínky, které musí být kumulativně splněny, aby při převodu činnosti ve výše uvedených případech došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.“

Ovšem ani po účinnosti novely č. 285/2020 Sb. zákoník práce nikterak nepracuje s konceptem hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu.

⁸¹ BRÁZDOVÁ, RANDLOVÁ, Přechod práv a povinností mezi dodavateli, Dostupné z: WWW:<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/ht-prechod-prav-a-povinnosti-mezi-dodavateli>

⁸² Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

Novela č. 285/2020 Sb. namísto toho přináší úplnou změnu znění § 338 a částečnou uprávu znění § 340 zákoníku práce. Dle součastné právní úpravy nastává přechod práv a povinností jen za případu „převodu činnosti zaměstnavatele“, přičemž ustanovení § 338 odst. 3 zákoníku práce stanovuje 5 podmínek, jež musejí být kumulativně naplněny, aby mohlo dojít k přechodu práv a povinností.⁸³

Dle ustanovení § 338 odst. 3 zákoníku práce: „*Nejde-li o převod činnosti zaměstnavatele podle jiného zákona, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele při převodu činnosti zaměstnavatele pouze v případě, že*

- a) činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,*
- b) činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,*
- c) bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,*
- d) činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a*
- e) je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.“*

Podmínky uvedené v ustanovení § 338 odst. 3 zákoníku práce tedy zůžily dikci právního důvodu přechodu práv a povinností dle zákoníku práce. Následkem toho dochází v praxi výrazně méně k přechodu práv a povinností, zejména pokud se jedná o případy outsourcingu, insourcingu nebo změny dodavatele.⁸⁴

Na první pohled se může jevit, že podmínky přechodu upraveny pod písmeny a) a e) předmětného ustanovení skutečně zapracovávají tzv. „*Spijkers kritéria*“, v realitě tomu tak není, jelikož novela přinesla do zákoníku práce

⁸³ TKADLEC. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů po novele zákoníku práce. Dostupné z: WWW: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-po-novele-zakoniku-prace-111895.html?mail>

⁸⁴ ŘIČÁNEK, Co přináší velká novela zákoníku práce, dostupné z: WWW: <https://next.codexis.cz/literatura/LT121316?workspaceId=31babffa-a941-47f4-bd58-a5d841e60194#unit-1>

podmínky pro existenci převodu, které musejí být naplněny kumulativně, aby mohlo k převodu dojít. Oproti tomu judikatura SDEU stanovila kritéria, které musejí být při posuzování přechodu pouze ve vzájemné souvislosti zohledněna. Judikatura SDEU také uvádí, že u některých konkrétních rozhodnutí ani nemusí dojít k naplnění všech kritérií.⁸⁵ Další podmínky, jež jsou upravené pod písmeny b), c) a d) se poté inspiřují právní úpravou přechodu práv a povinností Velké Británie.⁸⁶

Na závěr je také potřeba zmínit, že podmínky stanovené v daném ustanovení se vztahují pouze na převody činnosti zaměstnavatele dle zákoníku práce, nikoliv tedy na převody dle jiných právních předpisů.

Novela č. 285/2020 Sb. přinesla také změnu ustanovení § 51a zákoníku práce, jež se zabývá výpovědí danou zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů (blíže podkapitola 6.1).

3.2.3 Podmínky převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části

3.2.3.1 Podmínka vykonávání činnosti po převodu stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem

Podmínka je upravena ustanovením § 338 odst. 3 písm. a) zákoníku práce. Posuzování toho, zda je činnost po převodu vykonávána stejným či obdobným způsobem a rozsahem je poměrně náročné, jelikož převáděné činnosti musejí být zkoumány velmi detailně- tj. co převodce dělal před přechodem a co po převodu vykonával nabyvatel.⁸⁷

Podmínku poprvé judikoval SDEU v rozhodnutí ve věci *Spijkers*⁸⁸, kde se SDEU vyslovil, že se jedná pouze o jedno z hodnocených kritérií. Od takového názoru později SDEU odstoupil v rozhodnutí *Schmidt*.⁸⁹

V rozhodnutí ve věci *Rygaard*⁹⁰, v němž šlo o převzetí určitých stavebních činností na konkrétním projektu, vyslovil SDEU, že daný případ nespadá do působnosti Směrnice o přechodu, jelikož nedochází k převodu souboru aktiv

⁸⁵ ERÉNYI, Tereza a ŠKUBAL, Jaroslav. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle aktuální novely zákoníku práce ve vazbě na judikaturu Soudního dvora EU. In: *Práce a mzda [Systém ASPI]*. 2020, č. 10-15 [cit. 2022-08-05]. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020.

⁸⁶ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, *Praktik (Leges)*. ISBN 978-80-7502-469-5, s.43, 44.

⁸⁷ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce*. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 711, 712.

⁸⁸ Rozhodnutí SDEU ve věci *Spijkers* ze dne 18. března 1986, C- 24/85.

⁸⁹ Rozhodnutí SDEU ve věci *Schmidt* ze dne 14. dubna 1994, C-392/92.

⁹⁰ Rozhodnutí SDEU ve věci *Rygaard* ze dne 19.9. 1995, C- 48/94.

umožňujících stabilním způsobem vykonávat činnosti nebo určité činnosti převádějího podniku.

3.2.3.2 Podmínka vykonávání činnosti, která nespočívá zcela či převážně v dodávání zboží

K zjištění skutečnosti, zda dochází zcela či převážně k dodání zboží je opět významné přesně zkoumat dotčené činnosti a jejich rozsah. Na posouzení je výrazně snadnější situace, kdy se dodává výhradně zboží. Na opak na posouzení náročnější situace nastává, pokud je se zbožím současně poskytována i služba, poté je nutnost posoudit, zda je poskytovaná služba od dodávaného zboží oddělitelná. Pokud oddělitelná není, musí se posoudit, jestli je služba na dodávce zboží podstatně nebo pouze částečně závislá.⁹¹

3.2.3.3 Podmínka existence skupiny zaměstnanců bezprostředně před převodem, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti

Podmínka je upravena ustanovením § 338 odst. 3 písm.c) zákoníku práce. Směrnice o přechodu definuje hospodářskou jednotku jako „organizované uskupení prostředků, jimiž se myslí majetek, ale také osoby, které předmětné činnosti vykonávají.“ Skupina zaměstnanců obvykle nazahrnuje všechny zaměstnance převodce, ale pouze tu část zaměstnanců, která byla sestavena či strukturována cíleně za účelem výkonu předmětných činností. Daná skupina zaměstnanců musí být záměrně pro danou práci přímo přidělena.⁹²

Posouzení toho, zda došlo k záměrnému přidělení zaměstnanců k práci, může být velmi náročné. Jako příklad lze uvést situaci skupiny zaměstnanců, která pracuje na více činnostech, pokud dojde k převedení jedné z činností, nedojde k uplatnění přechodu práv a povinností, jelikož hlavním účelem takové skupiny zaměstnanců nebyla výhradní práce na takové jedné převáděné činnosti.⁹³

⁹¹ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce*. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.712.

⁹² JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.47.

⁹³ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce*. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.713.

Dle Randlové ⁹⁴ je charakteristika skupiny zaměstnanců problematická zejména z důvodu, že v legislativním procesu došlo k vypuštění termínu „organizovaná.“

Podmínka existence strukturalizované skupiny, která vykonává výhradně či převážně převáděné činnosti je upravena v ustanoveních o přechodu v zákoně TUPE ⁹⁵ z roku 2006 z Velké Británie. V zákoně se pojednává o organizované skupině, která existuje bezprostředně před převodem a jejímž hlavním účelem je vykonávat předmětné převáděné činnosti.⁹⁶ Ve Velké Británii často dochází k přezkumu otázky, jak se odlišuje organizovaná skupina od skupiny neorganizované, v případě, kdy obě skupiny vykonávají práci pro určitého klienta. Praxe přinesla charakterizaci organizované skupiny, pro posouzení je podstatný fakt, že zaměstnanci jsou pro práci pro konkrétního klienta určitým způsobem strukturováni a záměrně přiděleni a určeni.⁹⁷

3.2.3.4 Podmínka činnosti, která není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu

Cílem této podmínky je zamezení aplikace ustanovení o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na situace, kdy si klient objedná jednorázově specifickou službu u jednoho dodavatele, a to bez úmyslu ve vztahu dlouhodoběji pokračovat a později si stejnou či obdobnou činnost objedná u jiného dodavatele.⁹⁸

Z judikatury SDEU lze v rámci této podmínky zmínit rozhodnutí ve věci Rygaard⁹⁹, ve kterém z působnosti Směrnice o přechodu byl vyloučen případ v němž šlo o převzetí určitých stavebních prací na konkrétním budově. „*Nabyvatel převzal pouze jednoho zaměstnance, dva učně a určité množství materiálu potřebného pro dokončení stavby. Soud uvedl, že je nutno, aby součástí převodu bylo i seskupení aktiv, které umožňují stabilní pokračování ve výkonu činností nebo určitých činností. Hospodářská jednotka ve smyslu předmětné směrnice totiž*

⁹⁴ Tamtéž.

⁹⁵ The Transfer of Undertakings (Protection of Employee) Regulations. Č. 246 z roku 2006.

⁹⁶ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.48.

⁹⁷ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce*. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.713.

⁹⁸ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce*. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.714.

⁹⁹ Rozhodnutí SDEU ve věci Rygaard ze dne 19. září 1995, C-48/94.

má být stabilní ekonomickou entitou, jejíž činnost není omezena na výkon jednoho konkrétního díla.“¹⁰⁰

3.2.3.5 Podmínka převáděného majetku, popřípadě práva jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku

Tato podmínka, která je ukotvena v zákoníku práce ustanovením § 338 odst. 3 písm. e) patrně reflektuje evropskou judikaturu. Dle daného ustanovení mají zaměstnavatelé právo změnit dodavatele bez toho, aniž by došlo k přechodu práv a povinností a to v případě, že nedojde k převzetí podstatné části zaměstnanců či zásadního majetku (pokud převáděná činnost nazávisí na majetku, ale závisí na zaměstnancích).¹⁰¹

Reflexi této podmínky v judikatuře SDEU lze sledovat ve skutečnosti, že podmínka provádí čtyři kritéria z tzv. *Spijkers kritérií*¹⁰² a to konkrétně:

- typ podniku nebo závodu
- převod hmotných aktiv
- převod nehmotných aktiv
- převzetí podstatné části zaměstnanců.

„Zákoník práce spojuje kritéria a předkládá dvě alternativní podmínky, které musí pro přechod být splněny:

- *převod majetku, jestliže je zásadní pro charakter činnosti (popř. převod užívacího nebo požívacího práva)*
- *převzetí podstatné části zaměstnanců, jestliže činnost spočívá v podstatné míře na zaměstnancích.*“¹⁰³

Z judikatury SDEU, který se zabývá danou problematikou lze znovu zmínit rozhodnutí ve věci *Süzen*¹⁰⁴ ve kterém Soudní dvůr konstatuje, že k aplikaci směrnice o přechodu nedochází za situace *„kdy osoba, která svěřila úklid svých prostor prvnímu podniku, ukončí smlouvu s tímto podnikem a za účelem*

¹⁰⁰ Nerad. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, s.23.

¹⁰¹ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce*. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.715

¹⁰² Rozhodnutí SDEU ve věci *Spijkers* ze dne 18. března 1986, C- 24/85.

¹⁰³ Nerad. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, s.23.

¹⁰⁴ Rozhodnutí SDEU ve věci *Süzen* ze dne 11. března 1997, C-13/95.

provádění obdobných prací uzavře novou smlouvu s druhým podnikem, pokud zároveň nedochází k souběžnému převodu významných hmotných nebo nehmotných aktiv z jednoho podniku na druhý nebo k převzetí podstatné části pracovních sil novým zaměstnavatelem, pokud jde o jejich počet a dovednosti, které jeho předchůdce určil plnění smlouvy“

Podstatné je, že v rozsudku došlo k taxativnímu uvedení „nebo“. SDEU tedy rozlišuje mezi činnostmi, při kterých je pro pokračování v činnosti významné buďto převedení hmotných či nehmotných aktiv, nebo převzetí velké části zaměstnanců. V jiných rozsudcích již výše zmíněné „nebo“ chybí a pouze se uvádí, že v případě provozů, kde jsou hospodářskou jednotkou zaměstnanci, závisí převod práv a povinností na zaměstnancích. Zde je ovšem důležité zmínit, že zákoník práce na rozdíl od Směrnice o přechodu nepracuje s pojmem „hospodářská jednotka“, ovšem je vystaven na principu převodu činností nebo jejich částí. ¹⁰⁵

Problematikou typu podniku se SDEU zabýval také v rozhodnutí ve věci Liikenne¹⁰⁶, v daném rozsudku zkoumal SDEU přechod práv a povinností v rámci autobusové přepravy. SDEU se v daném rozhodnutí vyjádřil ve smyslu, dle něž „v případě veřejné linkové autobusové dopravy, kde hmotná aktiva významně přispívají k výkonu takové aktivity, je nutno dospět k závěru, že identita hospodářské jednotky není zachována, pokud významná část hmotných aktiv, která jsou nezbytná k řádnému fungování entity, není převedena z dřívějšího provozovatele na nového.“

K rozhodnutí ve věci Liikenne se SDEU vrátil při rozhodování věci Grafe a Pohle¹⁰⁷. Oba tyto případy se zabývaly obdobnou skutkovou situací. SDEU ve věci Grafe a Pohle konstatoval, že „v rámci převzetí činnosti hospodářskou jednotkou, jejíž výkon vyžaduje podle zadávacího řízení významné provozní prostředky, skutečnost, že uvedená jednotka nepřevzme tyto prostředky nacházející se ve vlastnictví hospodářské jednotky, která vykonávala tuto činnost předtím, z důvodu právních, environmentálních a technických omezení, která uložil veřejný zadavatel, nezbytně nebrání kvalifikaci tohoto převzetí činnosti jako převodu podniku, jestliže jiné skutkové okolnosti, jako je převzetí podstatné části

¹⁰⁵ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce*. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.713.

¹⁰⁶ Rozhodnutí SDEU ve věci Liikenne ze dne 25. ledna 2001, C-172/99.

¹⁰⁷ Rozhodnutí SDEU ve věci Grafe a Pohle ze dne 27. února 2020, C-298/18.

zaměstnanců a pokračování v uvedené činnosti bez přerušení, umožňují určit zachování identity dotčené hospodářské jednotky, což přísluší posoudit předkládajícímu soudu.“

Z judikatury SDEU lze tedy vyvodit, že i přesto, že SDEU rozhoduje věci, které se mohou zdánlivě shodovat podobnou skutkovou situací, SDEU může posoudit dané situace rozdílně, jelikož vezme v úvahu konkrétní okolnosti případu. Dle Řičánka¹⁰⁸ je možná i situace, kdy se za určitých okolností mohou považovat i úklidové služby za podnik založený na majetku, a to v případě, kdyby se k úklidu využívaly specializované či drahé stroje a nástroje, a to i přesto, že SDEU doposud nahlížel na úklidové služby zásadně jako na podnik, jež je založen na pracovní síle.¹⁰⁹

¹⁰⁸ ŘIČÁNEK, Matěj. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: C. H. Beck, 2019, Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-718-7, s.38.

¹⁰⁹ Nerad. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, s.25, 26.

4 Judikatura českých soudů před novelou č. 285/2020 Sb.

Jak bylo již výše zmíněno, před účinností novely č. 285/2020 Sb. neobsahovalo ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce, rozdílně od Směrnice o přechodu, podmínku převodu hospodářské jednotky, jež si zachovává svou identitu. K přechodu práv a povinností dostačovalo dle předmětného ustanovení, pouze převedení činností zaměstnavatele nebo jeho části na jiného zaměstnavatele. Předcházející právní úprava přechodu práv a povinností tedy směřovala nad rámec Směrnice o přechodu, a to i z pohledu současné judikatury SDEU.¹¹⁰

Česká právní úprava nebyla ovšem nikterak v rozporu se Směrnicí o přechodu, jelikož čl. 8 Směrnice stanovuje, že se tato směrnice nedotýká „*práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější nebo které podporují či povolují uzavírání kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery příznivějších pro zaměstnance.*“ Přecházející česká právní úprava byla tedy plně vymahatelná.¹¹¹

Odlišnost české právní úpravy přechodu práv a povinností před účinností novely č. 285/2020 Sb. od úpravy dle Směrnice o přechodu lze ilustrovat na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 753/2013, kdy v daném rozhodnutí Nejvyšší soud výslovně odmítl koncept hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu a uvedl: „*Namítá-li dovolatel, že v projednávané věci nedošlo k převodu hospodářské jednotky, která si zachovala svou identitu a kterou lze považovat za organizované seskupení prostředků ve smyslu ustanovení čl. 1 odst. 1 písm. b) směrnice Rady č. 2001/23/ES, neboť rozsah majetku, který byl na něj převeden kupní smlouvou uzavřenou se žalovaným, byl „zcela marginální“, pak především přehlíží, že uvedená směrnice je pro Českou republiku závazná, jen pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, a není v této věci přímo použitelná (srov. ustanovení čl. 249 Smlouvy o založení Evropského*

¹¹⁰ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce. Komentář.* 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.721.

¹¹¹ Tamtéž.

společenství v konsolidovaném znění uveřejněném v č. 325/2002- C Úředního věstníku Evropské unie). ¹¹²

Od své dosavadní judikatury Nejvyšší soud ustoupil v rozhodnutí ze dne 14. 11. 2017 sp. zn. 21 Cdo 2746/2017 a naopak výslovně vyzdvihl koncept hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu ve smyslu Směrnice o přechodu. ¹¹³

V posuzované věci poskytovala společnost Sodexo - integrovaný facility management a zařízení školního stravování s. r. o. (Sodexo s. r. o.), na základě smlouvy o poskytování služeb „facility managementu“, služby spočívající mimo jiné v technické správě budov a kontrole úklidu vnitřních a venkovních prostor společnosti Komerční banka, a.s.. Následně došlo ze strany Komerční banky, a.s. k vypovězení této smlouvy a předmětné služby začala na základě obdobné smlouvy poskytovat pro banku společnost AB Facility a.s.. Společnost AB Facility a.s. poté uzavřela s některými zaměstnanci původního dodavatele nové pracovní smlouvy. S jednou zaměstnankyní ovšem společnost AB Facility a.s. novou pracovní smlouvu neuzavřela. Daná zaměstnankyně se poté dostavila na pobočku společnosti AB Facility a.s. s žádostí o přidělení práce. Společnost jí odmítla práci přidělit a deklarovala, že k přechodu práv a povinností nedošlo. Zaměstnankyně se z tohoto důvodu následně žalobou domáhala po společnosti AB Facility a.s. náhrady mzdy. ¹¹⁴

Nejvyšší soud, navzdory své ustálené rozhodovací praxi, v daném případě výslovně odkázal na Směrnici o přechodu a uvedl, že *„se směrnice vztahuje i 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 současně došlo k převodu relevantních hmotných či nehmotných složek podniku nebo k převzetí podstatné části zaměstnanců, ve smyslu počtu a odbornosti zaměstnanců, kteří byli předchůdcem přidělení k plnění závazku vyplývajícího z předmětné smlouvy.“*

¹¹² JANŠOVÁ, ŘIČÁNEK, Nejvyšší soud opětovně k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, dostupné z: WWW: <https://www.praceamzda.cz/clanky/nejvyssi-soud-opetovne-k-prechodu-prav-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu>

¹¹³ Tamtéž.

¹¹⁴ TKADLEC. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů po novele zákoníku práce. Dostupné z: WWW:<https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-po-novele-zakoniku-prace-111895.html?mail>

Nejvyšší soud následně přistoupil k rozlišení hospodářské jednotky založené na pracovní síle a založené na majetku, navázal tak na předcházející judikaturu SDEU, v níž SDEU rovněž odlišil dva typy podniků, a to podniky založené především na majetku „*asset-based*“ a podniky založené na pracovní síle „*non-asset based*“ . Nejvyšší soud judikoval, že k přechodu práv a povinností dle ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce „*může dojít 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, spočívá-li 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.*“

Předmětné rozhodnutí se jistě vyznačovalo snahou Nejvyššího soudu přiblížit se konceptu přechodu práv a povinností, tak jak jej chápe Směrnice o přechodu. Dané rozhodnutí bylo ale také kritizováno, kdy například dle názoru Janšové neměl Nejvyšší soud pro takovéto rozhodnutí jednoznačnou oporu v zákoně.¹¹⁵

Závěrem je ovšem potřeba zmínit, že po účinnosti novely č. 285/2020 Sb., která vnesla do zákoníku práce podmínky převodu činnosti, by rozhodnutí zcela určitě neabsentovalo oporu v zákoně, jelikož by bylo v souladu s podmínkou upravenou ustanovením § 338 odst. 3 písm. e) zákoníku práce, který stanovuje, že „*při převodu činnosti zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele v případě, že je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.*“

¹¹⁵ JANŠOVÁ, Marie. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, komentář k § 338 Zákoníku práce. Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. Zákoník práce. Zákoník práce: Komentář. 1. vydání (1. aktualizace) [beck-online]. V Praze: C. H. Beck, 2020. Dostupné z: www.beck-online.cz.

5 Právní důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Pro objasnění právních důvodů přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je nezbytné objasnit pojem „*přejímajícího zaměstnavatele*“ a rovněž vymezit rozsah přecházejících práv a povinností. K tomu je tedy přistoupeno v prvních dvou podkapitolách.

5.1 Přejímající zaměstnavatel

Dle ustanovení § 338 odst. 4 zákoníku práce se za přejímajícího zaměstnavatele, bez ohledu na právní důvod převodu a na to zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje „*právnícká nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.*“

Aby fyzická či právnícká osoba byla způsobilá vystupovat jako zaměstnavatel musí mít právní osobnost, ta u fyzických osob vzniká narozením a u právníckých osob dnem zapsání do veřejného nebo jiného zákonem určeného rejstříku, pokud zákon nestanoví jinak. Způsobilost je vedle právní osobnosti také chápána jako schopnost zaměstnavatele pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu v souladu s právem.¹¹⁶ Dle Štefka způsobilost také zahrnuje nutnost mít příslušná oprávnění k činnosti (tj. příslušné koncese, oprávnění) a dostatečnou vybavenost pro možnost bez většího přerušení pokračovat v převzaté činnosti.¹¹⁷ Dle textu komentářové literatury je k převzetí zaměstnanců způsobilý taktéž insolventní zaměstnavatel.¹¹⁸

Pro potřeby ochrany zaměstnanců platí, že k přechodu nedojde, pokud je přejímající zaměstnavatel nezpůsobilý pokračovat v dané činnosti. Další

¹¹⁶ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.36.

¹¹⁷ ŠTEFKO, Martin. § 338: Přechod. PICHRT, Jan. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.s.1229.

¹¹⁸ ŠTEFKO, Martin. § 338: Přechod. PICHRT, Jan. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.s. 1230.

podmínky pro stanovení způsobilosti zaměstnavatele může stanovit zvláštní zákon.¹¹⁹

5.2 Rozsah přecházejících práv a povinností

V rámci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů přecházejí na přijímajícího zaměstnavatele veškerá práva převáděných zaměstnanců a povinnosti vůči nim (kolektivní i individuální povahy). Na přijímajícího zaměstnavatele přecházejí i práva, které může jednostranně měnit nebo o nich jednostranně rozhodovat (viz. Rozhodnutí SDEU ve věci Martin ze dne 6.11. 2003, C-4/01)¹²⁰

Práva a povinnosti přecházející na přijímajícího zaměstnavatele v rámci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů jsou následující:

- *„Veškerá práva a povinnosti z pracovních smluv a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovní smlouvy převedených zaměstnanců nesmí být v souvislosti s přechodem práv a povinností rozvázány a není třeba uzavírat nové pracovní smlouvy ze strany nabyvatele. Přijímající zaměstnavatel je vázán platnými pracovními smlouvami zaměstnanců.*
- *Veškerá práva a povinnosti zaměstnanců z kolektivních smluv uzavřených u převádějího zaměstnavatele i kolektivních smluv vyššího stupně vztahujících se na převádějího zaměstnavatele.“¹²¹*

Přijímající zaměstnavatel může přistoupit ke změně takto přecházejících práv a povinností pouze se souhlasem převáděného zaměstnance. Nový zaměstnavatel tedy přejímá závazky dosavadního zaměstnavatele vůči převáděným zaměstnancům, jedná se například o náhradu mzdy, povinnost vyplatit náhradu škody nebo poskytnutí dosud nevyčerpané dovolené. Mezi přecházející závazky je zahrnuto i právo zaměstnance na náhradu škody vzniklou nemocí z povolání či pracovním úrazem, a to i přesto, že ke vzniku práva došlo ještě před převedením.

¹¹⁹ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.36.

¹²⁰ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce*. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.717.

¹²¹ Tamtéž.

Mezi převádějící práva jsou zahrnuty i práva, jež přesahují rámec zákoníku práce, např. benefity. Práva zaměstnanců, jejichž pracovní poměr skončil dříve, než došlo k přechodu na přejímajícího zaměstnavatele nepřecházejí.¹²² Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí¹²³ specifikoval „*dosud nezaniklý pracovní vztah*“ jako nejen vztah nepochybně trvající, ale i takový, ve vztahu, k němuž bylo v době přechodu práv a povinností sporné, zda byl platně rozvázán či nikoliv.¹²⁴

5.3 Právní důvody přechodu práv a povinností z pracovních vztahů dle zákoníku práce

5.3.1 Rozhodnutí nadřízeného orgánu

Přechod práv a povinností z pracovních vztahů tak jak je zakotven v ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce se při splnění podmínek upravených v ustanovení § 338 zákoníku práce vztahuje v plném rozsahu i na případy, kdy nadřízený orgán rozhodl o převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části k jinému zaměstnavateli.¹²⁵ Nadřízený orgán je definován zákoníkem práce v ustanovení § 347 odst. 2 dle něž se nadřízeným orgánem pro účely zákoníku práce rozumí „*ten orgán, který je podle zvláštních právních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů.*“ Toto ustanovení lze aplikovat jen v nepodnikatelské sféře.

Grulich k tomu uvádí, že „*může být sporné, zda i takové rozhodnutí samo o sobě je právním důvodem přechodu práv a povinností z pracovních vztahů, protože nejde o právní úkon [...].*“

Nadřízený orgán mimo jiné určí zaměstnavatele, na kterého přechází práva a povinnosti z právnické osoby, která zanikla buďto dosažením účelu, či uplynutím doby.

¹²² Hůrka, přechod práv a povinností v pracovních vztazích jeho rozsah a zákonné meze. Dostupné z:WWW:

https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/pravnik/issues/2015/7/3.H%C5%AFrka_7_2015.pdf

¹²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne ze dne 24.2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4780/2008.

¹²⁴ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce*. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.720.

¹²⁵ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.54.

5.3.2 Zrušení zaměstnavatele

Zrušením zaměstnavatele se zabývá zákoník práce v ustanovení § 341 a vymezuje 3 případy:

- zrušení rozdělením, tedy zánik původního zaměstnavatele a nástupnictví nového zaměstnavatele (odstavec 1)
- zrušení zaměstnavatele, kdy nástupnický zaměstnavatel absentuje (odstavec 2)
- zánik zaměstnavatele uplynutím doby nebo dosažením účelu (odstavec 3)

Přechod práv a povinností zrušením zaměstnavatele (§341 odst.1) je speciálním způsobem přechodu práv a povinností, při kterém nedochází k automatickému převodu zaměstnanců, daný převod závisí na rozhodnutí orgánu, který rozhodl o rozdělení zaměstnavatele. Takový orgán při rozhodování o rozdělení zaměstnavatele musí určit, na jakého z nástupnických zaměstnavatelů přecházejí práva a povinnosti zaměstnanců.¹²⁶ Dle komentářové literatury lze také dovodit, že výše zmíněné rozhodnutí orgánu, je zřejmě možné učinit i *ex post*.¹²⁷

V soukromoprávních poměrech navazuje na ustanovení § 341 zákoníku práce, ustanovení § 180 občanského zákoníku, dle kterého „*rozhodne příslušný orgán právnické osoby, kteří zaměstnanci zanikající právnické osoby se stanou zaměstnanci jednotlivých nástupnických právnických osob.*“

Ustanovení § 338 odst. 3 zákoníku práce se zabývá případem přechodu zaměstnavatele, jež byl zřízen jen na dobu určitou a u nějž vykonává nadřízený orgán řídicí působnost např. zakladatel státního podniku. Jestliže dojde k uplynutí doby, ke které byl zaměstnavatel zřízen, či ke splnění úkolu, ke kterému byl založen rozhodne poté nadřízený orgán, na jakého dalšího zaměstnavatele přejdou práva a povinnosti zaměstnanců zanikajícího zaměstnavatele.¹²⁸

¹²⁶ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.737.

¹²⁷ ŠTEFKO, Martin. § 341: Zrušení zaměstnavatele. In: BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, Velké komentáře. ISBN ISBN978-80-7400-759-0, s. 1410.

¹²⁸ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.737

5.3.2.1 Zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce

Ustanovení § 341 odst. 2 zákoníku práce se ne zcela týká přechodu práv a povinností. Upravuje ovšem postup za situace, kdy dojde ke zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce, za případu, že nedochází k likvidaci a kdy je orgán který zaměstnavatele zrušil, oprávněn určit někoho jiného, na kterého přejdou závazky a majetek zrušeného zaměstnavatele. V takovém případě pracovněprávní vztahy zaměstnanců vůči zaměstnavateli zanikají dnem zániku zaměstnavatele, jestliže již dříve neskončily (např. § 52 písm. a) zákoníku práce). Povinnost uspokojit či uplatnit nároky zaměstnanců nebo zaměstnavatele přechází na toho, koho v tomto případě stanoví orgán, jež zaměstnavatele ruší. Provádí-li se při zrušení zaměstnavatele jeho likvidace postupuje se dle zvláštního právního předpisu.¹²⁹

Danou problematikou se zabýval Nejvyšší soud ČR.¹³⁰ V rozhodnutí se jednalo o skutkový stav uplatnění nároku náhrady škody v důsledku pracovního úrazu při přechodu práv a povinností, kdy došlo ke zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce. Nejvyšší soud v tomto rozhodnutí konstatoval: *„Zanikl-li zaměstnavatel, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešly na jiného zaměstnavatele, nároky zaměstnavatele a odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání je povinna uspokojit pojišťovna, u níž byl zaměstnavatel naposledy pojištěn.“*

5.3.3 Převod činnosti na fyzickou osobu, jež byla původně zaměstnancem

Jedná se o případ přechodu práv a povinností, který vyplývá z nedávného rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, a to konkrétně z roku 2016.¹³¹ V daném rozhodnutí Nejvyšší soud uvedl, že *„k přechodu práv a povinností dojde i tehdy, jestliže činnosti nebo úkoly zaměstnavatele (případně jejich části) jsou převedeny též na fyzickou osobu, která původně byla zaměstnancem převádějícího podniku.“*

Předmětný skutkový stav představovala situace, kdy společnost JAPAJO s. r. o. provozovala v prostorách, jež byla vlastníkem prostřednictvím svých tří zaměstnanců kavárnu. Následně po skončení nájmu uzavřela společnost JAPAJO

¹²⁹ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.56.

¹³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1704/ 2003.

¹³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. června 2016, sp. zn. 21 Cdo 3408/2015.

s. r. o. novou nájemní smlouvu na tyto prostory s třetí osobou (která v tomto případě vystupovala jako žalovaná). Žalovaná převzala s nájmem prostor také vybavení a zaměstnance kavárny. Po určité době byla nájemní smlouva mezi společností a žalovanou ukončena. Činnost kavárny ovšem nadále pokračovala a to dle navazující smlouvy o nájmu prostor, jež byla v totožném znění uzavřena mezi společností a členy sdružení, které tvořily všichni tři stávající zaměstnanci. Na takto uzavřenou nájemní smlouvu také navazoval převod skladových zásob kavárny ze společnosti JAPAJO s. r. o. (žalované) na jednoho z členů sdružení. Jedna z bývalých zaměstnankyň kavárny (žalobkyně) namítala, že žalovaná zůstala jejím zaměstnavatelem, i poté co došlo k zajišťování provozu kavárny sdružením, které tvořili bývalý zaměstnanci kavárny (včetně žalobkyně) a domáhala se náhrady mzdy.

Nejvyšší soud konstatoval, že v obou případech došlo k přechodu práv a povinností, tj. v případě prvním, mezi společností JAPAJO s. r. o. a žalovanou, tak i v druhém případě, ve kterém provoz kavárny převzalo sdružení 2 bývalých zaměstnanců společně s žalobkyní. Na základě přechodu práv a povinností v druhém případě (mezi žalovanou a žalobkyní) zanikla žalované povinnost přidělovat práci žalobkyni, nevznikla jí tedy povinnost k náhradě mzdy.

I přesto, že se jedná o rozhodnutí před účinností novely č. 285/2020 Sb. je dané rozhodnutí platné i po účinnosti novely, jelikož jsou naplněny všechny podmínky stanovené ustanovením § 338 odst. 3 zákoníku práce (podmínka převodu majetku, podmínka existence skupiny zaměstnanců vykonávající převážně předmětnou činnost, podmínka podobnosti činností před a po převodu).

5.3.4 Smrt zaměstnavatele - fyzické osoby

Dle ustanovení § 342 odst. 1 zákoníku práce „*Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah zaniká (§ 48 odst. 4); to neplatí při pokračování v živnosti. Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona nebo pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.*“ Dané ustanovení zákoníku práce je kogentní.

Ze zákona zaniká základní pracovněprávní vztah smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem. Z tohoto pravidla existují výjimky a to na případy, kde

je živnost provozována dle živnostenského zákona, nebo jsou dle zákona o zdravotních službách poskytovány zdravotní služby.

Práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na dědice, za předpokladu, že se oprávněná osoba rozhodne pokračovat v poskytování zdravotních služeb, nebo pokračovat v provozování živnosti. Komentářová literatura¹³² hodnotí předmětné ustanovení jako protiústavní a to z důvodu, že dané ustanovení chrání pouze zaměstnance živnostníků a poskytovatelů zdravotních služeb. Vzniká tak nedůvodná nerovnost v postavení ostatních zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztahy zanikají smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby.

Zákoník práce stanovuje, že k zániku pracovněprávního vztahu zaměstnance nedochází samotnou smrtí zaměstnavatele, ale až dnem, kdy pro osoby jež jsou uvedené v ustanovení § 13 odst.1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona (tj. dědicové a pozůstalý manžel, partner - i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti) prohlásí, že v živnosti nebudou pokračovat. Nebo pokud dojde k marnému uplynutí lhůty 3 měsíců, kdy výše uvedené osoby živnosti mohly pokračovat.¹³³

Zákon o zdravotních službách v ustanovení § 27 odst. 1 písm. a), b), c) upravuje podmínky, které musí být splněny, aby došlo k pokračování v poskytování zdravotních služeb.

Podmínky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při pokračování v živnosti nebo poskytování zdravotnických služeb v návaznosti na ustanovení § 342 zákoníku práce jsou tři, jedná se o:

- projev vůle
- který učiní osoba, jež je způsobilá stát se zaměstnavatelem (způsobilost je chápána jak ve smyslu živnostenského zákona, tak i zákona o zdravotních službách a dále také dle občanského zákoníku ve smyslu dědického práva)
- daná osoba začne zaměstnanci dle pracovní smlouvy, kterou měl zaměstnanec uzavřenou se zemřelým zaměstnavatelem, přidělovat práci¹³⁴

¹³² ŠTEFKO, Martin. § 338: Přechod. PICHRT, Jan. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.s. 1230.

¹³³ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce*. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.738, 739.

¹³⁴ ŠTEFKO, Martin. § 338: Přechod. PICHRT, Jan. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.s. 1416.

Úmysl pokračovat v poskytování zdravotnických služeb nebo v živnosti musí být doručen příslušnému správnímu orgánu. Jedná-li se o pokračování v živnosti doručuje se v lhůtě tří měsíců ode dne úmrtí podnikatele živnostenskému úřadu, v případě pokračování v poskytování zdravotnických služeb je lhůta zkrácena, a to na patnáct dnů ode dne úmrtí poskytovatele (jinak dochází k zániku pracovněprávního vztahu).¹³⁵

Pokud se výše zmíněné osoby rozhodnou v živnosti zemřelého zaměstnavatele pokračovat, nastává poté přechod práv a povinností jeho zaměstnanců na tyto osoby. V případě, že dané osoby naopak oznámí, že neplánují v živnosti zemřelého zaměstnavatele nadále pokračovat, či nechají marně uplynout tříměsíční lhůtu, dochází k zániku pracovněprávních vztahů (bez nároku na odstupné), zaměstnanci si poté mohou na pobočce úřadu práce, určeného dle místa činnosti zaměstnavatele, vyžádat potvrzení o zaměstnání.¹³⁶

5.4 Právní důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle zvláštních právních předpisů

Zákoník práce zahrnuje nejen obecný důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ale také odkaz na právní úpravu převodu činnosti zaměstnavatele, která je obsažena ve zvláštních právních předpisech.

Zvláštní právní předpisy upravující důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů představuje zejména občanský zákoník, dále se jedná o zákon o přeměnách, jež obsahuje úpravu přechodu práv a povinností v případě přechodu jmění na pouze jednoho společníka a také o insolvenční zákon. Úpravu přechodu obsahují i další předpisy, jsou jimi například zákon o státním podniku¹³⁷, školský zákon,¹³⁸ zákon o pojišťovnictví¹³⁹, zákon o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby.¹⁴⁰ Právní důvody přechodu obsažené ve

¹³⁵ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.59, 60.

¹³⁶ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce*. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.739.

¹³⁷ Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁸ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁹ Zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁰ Zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví, ve znění pozdějších předpisů.

zvláštních zákonech se aplikují přednostně před úpravou § 338 odst. 2 zákoníku práce.¹⁴¹

V následujícím textu budou blíže představeny právní důvody přechodu práv a povinností dle občanského zákoníku a zákona o přeměnách.

5.4.1 Důvody dle občanského zákoníku

Občanský zákoník obsahuje úpravu případů převodu zaměstnavatele, v rámci nakládání s obchodním závodem se jedná o:

- koupě závodu
- pacht závodu

V rámci přeměn právnických osob jde o:

- fúze (splynutí, sloučení)
- rozdělení (odštěpení, sloučení, jiné způsoby rozdělení)¹⁴²

5.4.1.1. Obchodní závod

Obchodní závod je definován v ustanovení § 502 občanského zákoníku, za obchodní závod je považován „*organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti. Má se za to, že závod tvoří vše, co zpravidla slouží k jeho provozu.*“ Pojem jmění poté upravuje ustanovení § 495 občanského zákoníku, dle nějž jmění představuje „*souhrn všeho, co osobě patří, tvoří její majetek. Jmění osoby tvoří souhrn jejího majetku a jejích dluhů.*“ Obchodní závod je považován za věc hromadnou.¹⁴³

Dříve se za součást podniku považovala též osobní složka, jež byla tvořena strukturou a kvalifikací zaměstnanců. Inherentní součástí podniku tedy představovali zaměstnanci. Danou problematiku upravoval v návaznosti na smlouvu o prodeji podniku obchodní zákoník¹⁴⁴, který v ustanovení § 480

¹⁴¹ ŘIČÁNEK, Matěj. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: C. H. Beck, 2019, Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-718-7, s.49.

¹⁴² JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s. 60,61.

¹⁴³ SVOBODA, Karel. § 502: Obchodní závod. ŠVESTKA, Jiří, Jan DVOŘÁK, Josef FIALA et al. Občanský zákoník: komentář. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-656- 6.

¹⁴⁴ Zákon. č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, znění účinné od 1. 7. 2013 do 31.12 2013.

stanovoval, že „*práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům podniku přecházejí z prodávajícího na kupujícího.*“¹⁴⁵

Rozdílně od této úpravy, nepovažuje úprava občanského zákoníku osobní složku za součást obchodního závodu. Pokud je tedy s obchodním závodem disponováno musí být právní úpravou zvláště řešena otázka, jaké důsledky má dispozice na pracovněprávní vztahy zaměstnanců, jež přísluší k závodu.¹⁴⁶

5.4.1.1.1 Koupě obchodního závodu

Koupě závodu je řazena občanským zákoníkem mezi zvláštní druh kupní smlouvy. Úpravu tvoří ustanovení § 2175 odst.1 , dle kterého „*koupi závodu nabyvá kupující vše, co k závodu jako celku náleží. O koupi závodu se jedná i v případě, že strany z koupě jednotlivou položku vyloučí, aniž tím celek ztratí vlastnost závodu.*“ Předmětné ustanovení v odst. 2 stanovuje, že se koupě závodu „*považuje za převod činnosti zaměstnavatele.*“¹⁴⁷

Fakt, že občanský zákoník výslovně označuje koupi obchodního závodu za převod činnosti zaměstnavatele, čímž zákonodárce odkázal na ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce, není dle Jouzové zcela vhodné řešení.¹⁴⁸ Jako více logické by se jevílo řešení, kdyby právní úprava odkázala přímo na zmocnění v ustanovení § 338 odst. 1 zákoníku práce, a tak tedy došlo k prohlášení, že v rámci koupi obchodního závodu dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Odlišně od toho se však odkazuje na ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého „*dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele.*“ Důsledky se tedy nikterak nemění a v obou případech nastává přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu.

¹⁴⁵ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.62

¹⁴⁶ Tamtéž.

¹⁴⁷ JOUZA, Pracovněprávní nároky a povinnosti při prodeji nebo pachtu podniku Dostupné z: WWW:<https://advokatnidenik.cz/2020/08/11/pracovnepravni-naroky-a-povinnosti-pri-prodeji-nebo-pachtu-podniku-firmy/>

¹⁴⁸ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.63

5.4.1.1.2 Okruh převáděných zaměstnanců

V případě, že dochází k převodu závodu jako celku, vymezení zaměstnanců, jež by měli být převedeni není obtížné, jelikož převod se bude dotýkat všech zaměstnanců obchodního závodu. Je zde nutnost, aby převádění zaměstnanci byli určeni či přiděleni k předmětu činnosti zaměstnavatele.¹⁴⁹

Pokud ovšem nastane případ, kdy dojde pouze k převodu části obchodního závodu, nebo k převodu jen jednoho obchodního závodu podnikatele vymezení okruhu převáděných zaměstnanců bude komplikovanější. Určujícím faktorem bude v tomto případě spojení mezi závodem, či částí závodu, činností jež je v takovém závodě realizována (části závodu) a zaměstnanci, již jsou určeni, přiděleni k výkonu této činnosti.¹⁵⁰

Danou problematikou se zabýval SDEU v rouhodnutí ve věci Botzen.¹⁵¹ SDEU v předmětném rozhodnutí judikoval, že Směrnice o přechodu se aplikuje jen na zaměstnance, jež vykonávají činnost pro část podniku, která je převáděná. Přechod se ovšem nevztahuje na zaměstnance, kteří k převáděné části přiděleni nebyli, a to i přesto, že využívali majetek do předmětné části náležející, k výkonu své práce.¹⁵²

Dle Jouzové¹⁵³ by řešením tohoto problému mohlo být označení převáděných zaměstnanců ve smlouvě o koupi závodu, případně pořízení zápisu o předání závodu, ve kterém by došlo k jmenovitému označení přecházejících zaměstnanců.

Dle ustanovení § 2183 občanského zákoníku se zvláštní ustanovení o koupi závodu obdobně použijí i na „jiné převody vlastnického práva k závodu a na prodej nebo jiný převod části závodu tvořící samostatnou organizační složku.“

5.4.1.2 Pacht obchodního závodu

Ustanovení zákoníku práce, které upravují přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů se aplikují rovněž na koupi obchodního závodu, či jeho pachtu. Ustanovení § 2175 odst. 2 občanského zákoníku stanovuje, že se

¹⁴⁹ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.64.

¹⁵⁰ Tamtéž.

¹⁵¹ Rozhodnutí SDEU ve věci Botzen ze dne 7. února 1985 sp. zn. C-186/83.

¹⁵² Nerad. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, s.23.

¹⁵³ JOUZOVÁ, Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zvláštních zákonů dostupné z: WWW: <http://www.bulletin-advokacie.cz/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-podle-zvlastnich-zakonu?browser=mobi>

Vymezení okruhu zaměstnanců, jež mají k novému zaměstnavateli přejít, je obdobné jako u koupě obchodního závodu. Určujícím faktorem je tedy vazba mezi předmětem práce dotčených zaměstnanců a činností, která je realizována v propachtovaném závodě.¹⁵⁸

5.4.1.3 Přeměny právnických osob

Ustanovení § 174 odst. 1 občanského zákoníku představuje obecnou úpravu subjektů občanského práva, dle předmětného ustanovení se přeměnou právnické osoby rozumí *„fúze, rozdělení a změna právní formy.“* Fúze a rozdělení jsou považovány dle právní úpravy za převod činnosti zaměstnavatele, v rámci rozdělení a fúze tedy dochází k přechodu zaměstnanců na nástupnickou právnickou osobu. Při změně právní formy ovšem k přechodu práv a povinností nedochází.¹⁵⁹

Na základě ustanovení § 178 odst. 1 občanského zákoníku rozlišujeme dva způsoby fúze a to: *„sloučení nebo splynutí nejméně dvou zúčastněných právnických osob.“*

Druhý odstavec předmětného ustanovení poté charakterizuje sloučení jako situaci při níž *„nejméně jedna ze zúčastněných osob zaniká a práva a povinnosti zanikajících osob přecházejí na jedinou ze zúčastněných osob jako na nástupnickou právnickou osobu.“*

Třetí odstavec předmětného ustanovení vymezuje splynutí jako případ, kdy zanikají *„všechny zúčastněné osoby a na jejich místě vzniká nová právnická osoba jako osoba nástupnická, na ni přecházejí práva a povinnosti všech zanikajících osob.“* Na nástupnickou právnickou osobu přecházejí všichni stávající zaměstnanci, tj. zaměstnanci kteří byli zaměstnáni u zanikající právnické osoby ke dni fúze.

V rámci rozdělení hovoří ustanovení § 179 odst. 1 občanského zákoníku o více možných způsobech: *„Právnická osoba se rozštěpením rozděluje se založením nových právnických osob, nebo se rozděluje za současného sloučení s jinými právnickými osobami. Právnická osoba se může založit i odštěpením, nebo spojením více způsobů rozdělení. Rozdělení sloučením, odštěpením, jakož i jiné způsoby rozdělení, se považují za převod činnosti zaměstnavatele.“*

¹⁵⁸ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.66.

¹⁵⁹ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.67.

Pokud se jedná o případ tzv. rozštěpení zaměstnavatel při rozdělení zaniká. Pokud dochází k odštěpení, odštěpuje se část rozdělovaného zaměstnavatele, ovšem rozdělovaný zaměstnavatel nezaniká.¹⁶⁰¹⁶¹

Komentářová literatura uvádí, že pokud rozdělením zaměstnavatel zaniká, dochází k přechodu práv a povinností, a na místo zanikajícího zaměstnavatele přicházejí nástupnické společnosti. V případě rozštěpení se založením nových právnických osob jsou nástupnickými společnostmi, právě takto nově vzniknuvší osoby. Pokud se jedná o rozštěpení sloučením (pokud přebírají práva a povinnosti rozštěpovaného zaměstnavatele existující právnické osoby) za nástupnické společnosti jsou považovány právě tyto existující osoby.¹⁶²

O identifikaci přecházejích zaměstnanců rozhoduje dle ustanovení § 180 občanského zákoníku příslušný orgán právnické osoby, ten rozhoduje o tom, *„kteří zaměstnanci zanikající právnické osoby se stanou zaměstnanci jednotlivých nástupnických právnických osob.“* Dané ustanovení vzájemně souvisí s ustanovením § 341 odst. 2 a 3 zákoníku práce, dle něž *„zrušuje-li se zaměstnavatel, určí orgán, který zaměstnavatele zrušuje, který zaměstnavatel je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele, popřípadě uplatňovat jeho nároky.“*

5.4.2 Důvody dle zákona o přeměnách

Zákon o přeměnách poskytuje úpravu přeměn obchodních společností.

V rámci daného zákona se přeměnami rozumí:

- fúze (sloučení, splynutí)
- rozdělení
- převod jmění na společníka
- změna právní formy
- přeshraniční přemístění sídla

¹⁶⁰ Srovnání § 179 občanského zákoníku.

¹⁶¹ Hůrka Petr, Eliáš Karel, Bezouška Petr a Vrajík Michal, Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady, dostupné z: WWW: https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2023_01_01?vyraz=ob%C4%8Dansk%C3%BD+z%C3%A1kon%C3%ADk+koment%C3%A1%C5%99+%C2%A7179&souvisejici=CR13986&pravyPanel=komentar&idKomentare=LIBERIS181907#paragraf341

¹⁶² Tamtéž.

Právní úprava přeměn obchodních korporací je speciální vůči obecné právní úpravě přeměn právnických osob v občanském zákoníku. Zákon o přeměnách úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů výslovně neobsahuje.¹⁶³ Zákon ovšem obsahuje částečnou úpravu přechodu práv a povinností, kdy se v ustanovení § 250 odst. 1 písm. h) hovoří o tom, že projekt rozdělení musí obsahovat „*určení, kteří zaměstnanci zanikající nebo rozdělované společnosti nebo družstva se stávají zaměstnanci nástupnické nebo nástupnických společností nebo družstev nebo zůstávají zaměstnanci rozdělované společnosti nebo družstva při odštěpení.*“

Ustanovení § 244 odst. 1 a 2 dále stanovuje, že jmění obchodní korporace, které při odštěpení, rozštěpení přechází zahrnuje i práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. U přeměn společností může dojít k přechodu práv a povinností pouze, pokud dojde ke splnění stanovených podmínek dle § 338 zákoníku práce.¹⁶⁴

¹⁶³ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.68, 69.

¹⁶⁴ Tamtéž.

6. Účinky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je vystavěn na čtyřech základních pilířích. Cílem této kapitoly je stručně objasnit význam těchto čtyř základních zásad.

6.1. Zásada automatického přechodu práv a povinností

Pokud dojde k naplnění předpokladů přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, dochází *ex lege* k automatickému přechodu všech práv a povinností dotčených zaměstnanců. Automatický přechod práv a povinností je jedním ze základních pilířů Směrnice o přechodu, kdy ustanovení čl. 3 odst. 1 Směrnice o přechodu stanovuje, že „*práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele.*“

Automatický přechod práv a povinností nelze vyloučit nesouhlasem dotčených zaměstnanců ani vzájemnou dohodou mezi přejímajícím a převádějícím zaměstnavatelem. Vzájemná dohoda taktéž nemá vliv ani na vymezení okruhu zaměstnanců, jež přechází v rámci přechodu.¹⁶⁵

K zásadě automatického přechodu práv a povinností se vyjádřil i Nejvyšší soud ČR, když ve svém rozhodnutí judikoval: „*K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tedy dochází ze zákona, bez souhlasu zaměstnance a bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem. Jestliže ovšem takové právní úkony, které ve své podstatě znamenají (zákonem nevyžadovaný) projev souhlasu zaměstnance s novým stavem, byly přesto nadbytečně učiněny, nemohou vyloučit právní následky skutkového děje, s nímž zákon spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.*“¹⁶⁶

¹⁶⁵ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce*. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.716.

¹⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008.

V návaznosti se zásadou automatické přechodu je upraven v ustanovení § 51a zákoníku práce speciální výpovědní důvod, který zaměstnanci poskytuje možnost vypovědět pracovní poměr z důvodu přechodu práv a povinností. Předmětné ustanovení stanovuje: „*Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.*“

Ustanovení §51a zákoníku práce prošlo v rámci novely č. 285/2020 Sb. zásadní proměnou. Textace předchozí právní úpravy měla dvě základní úskalí. Prvním problémem bylo, že původní úprava umožňovala zaměstnanci skončit pracovní poměr i v den, jež předcházela nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. Takováto možnost narušovala právní jistotu přejímajícího zaměstnavatele, jelikož ten nemohl, až do poslední chvíle určit, kolik zaměstnanců k němu skutečně přejde. Další problém představovala skutečnost, že zaměstnanec měl možnost dát výpověď z pracovního poměru pouze před účinností přechodu práv a povinností, tato skutečnost poté vedla k tomu, že zaměstnavatel mohl zaměstnance takové možnosti zbavit tím, že jej jednoduše v rozporu se zákonem o přechodu vůbec neinformoval.¹⁶⁷

Pokud opravdu nastala situace, že zaměstnavatel své zaměstnance o přechodu neinformoval a zaměstnanci se o přechodu dozvěděli až po jeho účinnosti, neměli poté jinou možnost než podat výpověď s dvouměsíční výpovědní dobou.¹⁶⁸

Novela zákoníku přinesla řešení výše uvedených problémů, kdy zaměstnanci nově stanovila patnáctidenní lhůtu k podání výpovědi (lhůta počíná běžet ode dne, kdy byl zaměstnanec o přechodu práv a povinností informován). Pokud nastane situace, kdy zaměstnavatel, buďto zaměstnance o přechodu vůbec neinformoval, či jej neinformoval alespoň 30 dnů přede dnem účinnosti přechodu, tak má poté zaměstnanec nejen možnost podat výpověď kdykoliv přede dnem

¹⁶⁷ ŘIČÁNEK, Co přináší velká novela zákoníku práce, dostupné z: WWW: <https://next.codexis.cz/literatura/LT121316?workspaceId=31babffa-a941-47f4-bd58-a5d841e60194#unit-1>

¹⁶⁸ TKADLEC. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů po novele zákoníku práce. Dostupné z:WWW: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-po-novele-zakoniku-prace-111895.html?mail>

účinnosti přechodu ale rovněž i do dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu (se zkrácenou výpovědní dobou v délce 15 dní počítanou ode dne, kdy byla výpověď doručena zaměstnavateli).¹⁶⁹

6.2 Princip zachování práv

Další pilíř představuje princip zachování práv zaměstnanců. K danému principu se vyjádřil i Nejvyšší soud ČR v několika svých rozhodnutích. Pro ilustraci lze uvést rozhodnutí, ve kterém Nejvyšší soud vyjádřil, že *„pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je charakteristické, že na přejímajícího zaměstnavatele přechází jednak práva a povinnosti z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu uvedená zejména v ustanoveních § 35 a 233 zákoníku práce, jednak všechna práva a povinnosti, jež byly dosud (do dne přechodu práv a povinností) mezi zaměstnancem a jeho dosavadním zaměstnavatelem založeny, včetně všech nároků mezi nimi případně vzniklých (splatných či nesplatných, popřípadě též budoucích, přisouzených nebo dosud sporných a řešených v řízení před soudem), ledaže zákon výslovně stanoví, že se přechod týká jen jednotlivého nároku (jednoho z nároků nebo části jednoho z nároků) zaměstnance vůči jeho zaměstnavateli, popř. že na přejímajícího zaměstnavatele nepřechází žádný z jednotlivých nároků mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem“*¹⁷⁰

Na přejímajícího zaměstnavatele přechází veškeré práva a povinnosti převáděných zaměstnanců, z judikatury Nejvyššího soudu ČR vyplývá, že: *„okamžikem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází z pohledu zaměstnance jen ke změně v osobě zaměstnavatele, zatímco samotný obsah pracovněprávního vztahu tím zůstává nedotčen; z hlediska obsahu pracovněprávního vztahu tu tedy platí stejný právní stav, jako kdyby ke změně v osobě zaměstnavatele vůbec nedošlo.“*¹⁷¹

Jak bylo již výše uvedeno důsledkem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je přechod veškerých práv převáděných zaměstnanců a povinností vůči nim, na přejímajícího zaměstnavatele. Jedná se o práva a

¹⁶⁹ ŘIČÁNEK, Co přináší velká novela zákoníku práce, dostupné z: WWW:<https://next.codexis.cz/literatura/LT121316?workspaceId=31babffa-a941-47f4-bd58-a5d841e60194#unit-1>

¹⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2010, č.j. 21 Cdo 1951/2009.

¹⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 10. 2007, č.j. 21 Cdo 250/2007.

povinnosti individuální i kolektivní povahy, jež vyplývají jak ze zákonů, tak i z individuálních pracovněprávních smluv, podzákoných právních předpisů, kolektivních smluv a vnitřních předpisů.¹⁷²

Na přijímajícího zaměstnavatele ovšem nepřecházejí nároky zaměstnanců na důchody (starobní, invalidní, pozůstalostní), jež plynou ze systémů podnikového nebo mezipodnikového připojištění, existující mimo platné systémy sociálního zabezpečení v členských státech.¹⁷³

6.2.1 Přecházející zaměstnanci vs stávající zaměstnanci

Při přechodu práv a povinností má přijímající zaměstnavatel povinnost zachovat přecházejícím zaměstnancům práva a povinnosti v nezměněné podobě. Právní stav po přechodu musí být tedy takový, jako by k přechodu vůbec nedošlo. V rámci přechodu práv a povinností tedy může často nastat situace, že zaměstnanci přijímajícího zaměstnavatele nemají po určitou dobu stejné nároky v pracovněprávní a sociální oblasti.¹⁷⁴

„Nastat mohou dvě situace:

- *přecházející zaměstnanci budou mít „lepší“ právní postavení (pracovní a mzdové podmínky a nároky) než stávající zaměstnanci přijímajícího zaměstnavatele,*
- *nebo stávající zaměstnanci přijímajícího zaměstnavatele budou mít „lepší“ právní postavení (pracovní a mzdové podmínky a nároky) než přecházející zaměstnanci“¹⁷⁵*

Pokud se pracovněprávní nároky převáděných zaměstnanců skutečně liší od nároků stávajících zaměstnanců nabyvatele, je místě otázka, zda se takovéto

¹⁷²ŘIČÁNEK, Matěj. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: C. H. Beck, 2019, Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-718-7, s.74.

¹⁷³ŘIČÁNEK, Matěj. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: C. H. Beck, 2019, Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-718-7, s.77.

¹⁷⁴Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce*. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.719.

¹⁷⁵Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce*. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.192

rozdílné zacházení nemá kvalifikovat jakožto nerovné zacházení se zaměstnanci.¹⁷⁶

Dle Randlové se tato situace nedá považovat za nerovné zacházení se zaměstnanci, a to především z důvodu, že rozdílné podmínky u zaměstnanců přejímajícího zaměstnavatele vzniknou při přechodu práv a povinností *ex lege*, důvodem tedy není rozhodnutí zaměstnavatele, které by mohlo potencionálně zakládat nerovné zacházení, nýbrž důvodem je objektivní skutečnost. Z tohoto důvodu by neměly za tento stav státní úřady jakkoliv sankcionovat přejímajícího zaměstnavatele, jelikož přejímající zaměstnavatel tento stav nezpůsobil a ani nedisponuje možnostmi, jak by mohl rozdílné podmínky v době převodu a bezprostředně po něm jakkoliv ovlivnit.¹⁷⁷ Z judikatury Nejvyššího soudu ČR vyplývá, že Nejvyšší soud akceptuje nutnost dočastně po přechodu práv a povinností zacházet rozdílně se zaměstnanci (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.9. 2007 sp. zn. 21 Cdo 2843/2006, rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.10. 2007 sp. zn. 21 Cdo 250/2007).¹⁷⁸

6.3 Zásada ochrany přecházejících zaměstnanců před propuštěním

Směrnice o přechodu v čl. 4 odst.1 stanovuje, že „*Převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propuštění.*“

Jelikož zákoník práce výslovně neupravuje zákaz skončení pracovního poměru zaměstnavatelem v souvislosti s převodem, je potřeba tento zákaz dovodit buďto přímo ze Směrnice o přechodu, nebo z kogentní úpravy výpovědních důvodů na straně zaměstnavatele uvedených v § 52 zákoníku práce. Ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce stanovuje, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele, z tohoto důvodu nelze převod činnosti zaměstnavatele nebo jeho části subsumovat pod ustanovení § 52 písm.a) ani pod ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.¹⁷⁹

¹⁷⁶ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.191.

¹⁷⁷ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce*. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.719.

¹⁷⁸ Tamtéž.

¹⁷⁹ ŘIČÁNEK, Matěj. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: C. H. Beck, 2019, Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-718-7, s.91.

Nepřípustnost propuštění zaměstnance v souvislosti s přechodem byla judikována i Nejvyšším soudem ČR. Nejvyšší Soud v daném rozhodnutí zdůraznil, že „*k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází ze zákona, bez souhlasu zaměstnance a bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem (tedy bez ohledu na vůli zaměstnance a zaměstnavatelských subjektů).*“¹⁸⁰

6.3.1 Skončení pracovního poměru v důsledku podstatné změny pracovních podmínek

Směrnice o přechodu v čl. 4 odst. 2 určuje, že pokud dojde k skončení pracovní smlouvy nebo rozvázání pracovní poměru v „*důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny.*“

V zákoníku práce absentuje definice pojmů „*zhoršení pracovních podmínek*“ a „*podstatné zhoršení pracovních podmínek.*“ Dle Jouzové se do důvodů podstatného zhoršení pracovních podmínek řadí nejen objektivní okolnosti, jako například změna mzdových poměrů, ale taktéž i skutečnosti subjektivního charakteru, například vztah převáděného zaměstnance k přejímajícímu zaměstnavateli.¹⁸¹

Ustanovení § 339a odst. 1 zákoníku práce poskytuje zaměstnanci možnost skončit pracovní poměr právě 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.*“

Druhý odstavec předmětného ustanovení poté stanovuje, že „*došlo-li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v odstavci 1, má zaměstnanec právo na odstupné (§ 67 odst. 1).*“

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že v případě, kdy se zaměstnanec následkem přechodu práv a povinností cítí zkrácen na svých právech

¹⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne ze dne 14.1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008.

¹⁸¹ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.128.

(zaměstnavatel zaměstnanci po přechodu podstatně zhoršil pracovní podmínky), může zaměstnanec ve lhůtě dvou měsíců od účinnosti přechodu (jedná se o prekluzivní lhůtu) ukončit pracovní poměr dohodu nebo okamžitým zrušením pracovního poměru či dát výpověď. Následně má zaměstnanec možnost obrátit se na soud, proto, aby soudem došlo k určení, že pracovní poměr byl rozvázán z důvodů, které nastaly v důsledku přechodu. Pokud soud určí, že pracovní poměr byl z takovýchto důvodů skutečně rozvázán, stanoví zákoník práce fikci, dle níž byl pracovní poměr rozvázán ze strany zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou v rámci důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c). Poté vzniká zaměstnanci dle ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce právo na odstupné.¹⁸²

V tomto případě panují pochybnosti o tom, jestli má zaměstnanec právo na odstupné stanovené v ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce, či má popřípadě právo i na zvýšené odstupné stanovené pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.¹⁸³ Řičánek v tomto ohledu zastává myšlenku, dle které má mít zaměstnanec právo i na takto zvýšené odstupné.¹⁸⁴

Problematikou změny pracovních podmínek se zabýval ve svém nedávném rozhodnutí i Nejvyšší soud ČR. Nejvyšší soud v daném rozhodnutí konkretizoval pracovní podmínky, kdy v rozhodnutí stanovil, že: *„Takovými podmínkami musí být všechny podmínky (okolnosti), které vnímá (působí na něj) zaměstnanec při výkonu práce podle pracovní smlouvy. To, že jsou to v první řadě ty podmínky, jež jsou zakotveny v pracovní smlouvě a na ni navazujících dokumentech (popis práce, pracovní řád apod.), je jen základ pro vnímání celého komplexu dalších podmínek (okolností), které při výkonu práce na zaměstnance působí. Naproti tomu význam nemohou mít ty podmínky (okolnosti), jež vyplývají z právních předpisů, neboť ty se (samy o sobě) vztahují k zaměstnancem vykonávané práci bez ohledu na změnu zaměstnavatele. Význam však mohou mít metody (způsoby) používané k realizaci právních předpisů na konkrétním pracovišti ve vztahu ke konkrétním zaměstnancům, neboť i ty se mohou se změnou zaměstnavatele měnit.“*¹⁸⁵

¹⁸² JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.135.

¹⁸³ RANDLOVÁ, Nataša. Přechod práv a povinností a hromadné propouštění. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 35. ISBN 978-80-7552-149-1.

¹⁸⁴ ŘIČÁNEK, Matěj. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: C. H. Beck, 2019, Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-718-7, s.100.

¹⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019.

6.4 Zásada informační a projednávací povinnosti zaměstnavatelů

Informační a projednávací povinnost zaměstnavatelů je jedním ze základních prvků ochrany zaměstnanců a vztahuje se jak na původního, tak i přejímajícího zaměstnavatele. Zaměstnavatel má povinnost v dostatečném předstihu, minimálně 30 dní před nabytím účinnosti přechodu, informovat o plánovaném přechodu odborovou organizací a radu zaměstnanců.¹⁸⁶ Zákoník práce ukládá zaměstnavateli taktéž povinnost projednat s odborovou organizací a radou zaměstnanců konkrétní aspekty daného přechodu, a to zejména stanovené nebo navržené datum převodu, důvody převodu, právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.¹⁸⁷ Tato zákonná povinnost je odrazem právní úpravy obsažené v čl. 7 odst. 1 Směrnice o přechodu.

Rozdíl mezi projednáváním a pouhým informováním konkretizuje zákoník práce v ustanovení § 278 odst. 2 a 3. Informováním se dle zákoníku práce rozumí poskytnutí nezbytných údajů, na základě kterých je možné zjistit stav oznamované skutečnosti (popřípadě k ní zaujmout stanovisko). Projednáváním se rozumí zejména jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, přičemž hlavním cílem projednávání je dosažení shody.

Pro případy, kdyby u dosavadního a přijímajícího zaměstnavatele působilo více zástupců zaměstnanců stanovuje ustanovení § 281 odst. 5 zákoníku práce, že přejímající zaměstnavatel „v případech uvedených v § 279 a 280 plní povinnosti vůči všem, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.“ V návaznosti na uvedené ustanovení poté uvádí § 339 odst. 2 zákoníku práce, že v případě, kdy u zaměstnavatele nepůsobí 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 přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli.“

¹⁸⁶ Srov. § 339 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁸⁷ Srov. § 339 odst. 1 písm. a), b), c), d) zákoníku práce.

6.4.1 Nesplnění informační nebo projednávací povinnosti

Nesplnění informační či projednávací povinnosti dle § 339 zákoníku práce nemá za následek neplatnost právní skutečnosti, která zakládá přechod práv a povinností.¹⁸⁸ Za porušení zmíněných povinností vůči odborové organizaci nebo radě zaměstnanců může uložit inspekce práce pouze sankci a to do výše 200 000 Kč.

V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace nebo rada zaměstnanců a zaměstnavatel poruší informační povinnost vůči jednotlivým zaměstnancům, nehrozí mu od státních institucí sankce žádná.

Částečné řešení tohoto problému přineslo rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR.¹⁸⁹ Z předmětného rozhodnutí vyplývá pro zaměstnance možnost, domáhat se náhrady škody na zaměstnavateli (původním nebo přejímajícím), pokud došlo zaměstnavatelem k porušení informační a projednávací povinnosti v rámci přechodu práv a povinností. Oba zaměstnavatelé poté odpovídají za škodu, která zaměstnanci vznikla, společně a nerozdílně.¹⁹⁰

¹⁸⁸ Srov. § 19 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne ze dne 26.3. 2013, sp.zn. 21 Cdo 268/2012.

¹⁹⁰ Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce*. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s.733.

7 Zahraniční exkurz

Text této kapitoly se zabývá úpravou přechodu práv a povinností ve Velké Británii. Nejedná se o úpravu Spojené království jakožto celku, kapitola se tedy nezaměřuje na zvláštní právní úpravu platnou v Severním Irsku. Autorka se rozhodla analyzovat úpravu přechodu ve Velké Británii, zejména z důvodu možnosti použití některých zásad vycházejících z britské právní úpravy v prostředí českého právního rámce, dále může také posloužit britská právní úprava jako výkladový nástroj při rozhodování případů, které se zabývají převodem podniků a činností zaměstnavatelů.

Institut přechodu práv a povinností se dostal do britské právní úpravy až přijetím Směrnice 1977, k úpravě přechodu tedy došlo, až po vzniku povinnosti Spojeného království, jakožto členského státu Evropské unie, implementovat Směrnici 1977 do svého právního řádu. První zákon, který prováděl Směrnici 1977 byl však ze strany Komise hodnocen negativně.¹⁹¹

Aktuální britskou úpravu přechodu práv a povinností představuje samostatný zákon The Transfer of Undertakings (Protection of Employee) Regulations č. 246 z roku 2006 (TUPE). TUPE byl naposledy novelizován v roce 2014, novelou č.16 (v původním znění The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 2014 No. 16), jež nabyla účinnosti 31. ledna 2014.

7.1. Zákon TUPE

Případy, kdy dochází k převodu práv a povinností jsou zákonem definovány v ustanovení čl. 3 odst. 1 písm. a), b) jedná se o případy, „ *převodu podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu umístěného bezprostředně před převodem ve Velké Británii na jinou osobu, pokud se jedná o převod hospodářské jednotky, která si zachovává svoji totožnost.*“ Ustanovení odst. 2 poté definuje

¹⁹¹ Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977). Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 135 - 136. [cit. 2016-12- 28] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

hospodářskou jednotku jakožto: „*organizované seskupení prostředků, jehož cílem je výkon hospodářské činnosti, ať již jako činnosti hlavní nebo doplňkové.*“

Dalším případem převodu je převod při změně poskytování služeb, jež je upraven v písm.b) výše zmíněného ustanovení.

7.1.1 Převod na základě změny poskytovatele služby

Jedná se o situaci při kterých:

- danou činnost přestane vykonávat vlastním jménem osoba (klient) a místo něj jsou vykonávány jinou osobou (dodavatel) jménem klienta (tj. případy outsourcingu)
- dané činnosti přestanou být dodavatelem vykonávány jménem klienta (ať už tyto činnosti dříve vykonával klient vlastním jménem či nikoli) a namísto toho budou činnosti nadále vykonávány jinou osobou (následný dodavatel) jménem klienta (tj. případy změny dodavatele při outsourcingu)
- dané činnosti přestanou být dodavatelem či následným dodavatelem vykonávány jménem klienta (ať už tyto činnosti dříve vykonával klient vlastním jménem či nikoli) a namísto toho je bude vykonávat vlastním jménem sám klient (tj. případy insourcingu) ¹⁹²

V souladu s výše uvedenými podmínky, jež upravuje čl. 3 odst.1 písm. b) TUPE, je také zapotřebí naplnit i další podmínky (srov. čl 3 odst.3 TUPE):

- existenci organizované skupiny zaměstnanců bezprostředně před změnou poskytovatele služby, která je umístěna ve Velké Británii a jejímž hlavním účelem je vykonávat jménem klienta předmětnou činnost
- úmysl klienta bezprostředně před změnou poskytovatele je, aby činnosti navazující na změny poskytování služeb byly vykonávány nabyvatelem nikoli na krátkodobé bázi či pouze jako jednorázové jednání
- činnosti, která nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží pro klientovy potřeby. ¹⁹³

¹⁹² Bezděková. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve vybraných členských státech EU, s. 188.

¹⁹³ Tamtéž.

7.1.1.1 Organizovaná skupina zaměstnanců

K vyložení pojmu „organizovaná skupina zaměstnanců“ přistoupil soud vyšší instance ve Velké Británii, kdy se k pojmu vyjádřil ve smyslu, dle kterého se organizovanou skupinou zaměstnanců obvykle nestávají všichni zaměstnanci, ovšem jen část zaměstnanců převodce, jež byla předem záměrně strukturována pro účely výkonu práce pro konkrétního klienta a která spolupracuje jako tým. Skupina musí být přidělena k práci pro daného klienta přímo a záměrně.¹⁹⁴

TUPE nestanovuje podmínku, aby si organizovaná skupina zaměstnanců zachovávala po přechodu svou identitu.¹⁹⁵ Organizovanou skupinu zaměstnanců může představovat i jeden zaměstnanec.¹⁹⁶

Odraz této britské úpravy lze v prostředí české právní úpravy shledávat v jedné podmínce, jež do ustanovení § 338 zákoníku práce vnesla novela č. 285/2020 Sb.. Jedná se o podmínku nutnosti existence skupiny zaměstnanců, jež byla vytvořena záměrně zaměstnavatelem a to za účelem výhradního či převážného vykonávání předmětné činnosti. Zákoník práce na rozdíl od britské právní úpravy výslovně nestanovuje podmínku „organizované“ skupiny.¹⁹⁷

7.1.2 Krátkodobá či jednorázová činnost

Jednou z podmínek proto, aby se jednalo o změnu poskytovatele služby tvoří podmínka, že činnost nespočívá v jednorázovém úkolu, události nebo činnosti krátkodobé povahy. Dané kritérium může přinášet problémy, jelikož i jednorázová zakázka může být vykonávána po výrazně dlouhou dobu.¹⁹⁸

V zákoníku práce představuje odpovídající úpravu ustanovení § 338 odst. 3 písm. d), dle kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na

¹⁹⁴ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.259.

¹⁹⁵ EMIR, Astra, SELWYN, Norman M.. Selwyn's law of employment. 18. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2014. 646s. str. 251. ISBN 978-0-19-968155-6.

¹⁹⁶ HONEYBALL, Simon. Honeyball & Bowers' textbook on employment law. 12. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2012. 483s. str. 115. ISBN 978-0-19-963985-4.

¹⁹⁷ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.260.

¹⁹⁸ WILLIAMS, Emlyn. TUPE 2006 – Mission Accomplished or Mission Impossible?. Business Law Review. Roč. 2006. č. 7. [cit. 2017-01-28] Dostupné z WWW:

<http://www.kluwerlawonline.com.ezproxy.is.cuni.cz/document.php?requested=document.php%3Fid%3DBULA2006039%26type%3Dhitlist%26num%3D3%23xml%3Dhttp%3A%2F%2Fwww.kluwerlawonline.com%2Fpdfhits.php%3Ftype%3Dhitlist%26num%3D3&id=BULA2006039&type=hitlist&num=3#xml=http://www.kluwerlawonline.com.ezproxy.is.cuni.cz/pdfhits.php?type=hitlist&num=3>

přejímajícího zaměstnavatele při převodu činnosti zaměstnavatele v případě, „že činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu.“

7.1.3 Vyloučení přechodu

Dle TUPE nepůjde o přechod, jestliže je předmětem změny dodavatele zcela nebo převážně dodání zboží pro klientovy potřeby. K přechodu také nedochází za situace, že poskytování služeb má pouze doplňkový charakter ve vztahu k dodávce zboží.

7.2 Shrnutí britské úpravy

Závěrem je nutné uvést, že zákon TUPE upravuje vedle problematiky, kdy dochází k přechodu, také kolektivní smlouvy, odborové organizace, informační a konzultační povinnost, přechod v případě insolvence zaměstnavatele aj.. Britská právní úprava převodu se vyznačuje specifickým, kdy je za samostatný právní důvod převodu považován koncept změny poskytovatele služby. Zákon TUPE se nad rámec Směrnice o přechodu aplikuje také na případy insourcingu, outsourcingu, též na případy změny dodavatele, při nichž nedochází k převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svojí identitu.¹⁹⁹

Podobnosti mezi britskou právní úpravou a českou právní úpravou přechodu lze spatřovat v možnosti aplikace přechodu rovněž na převod činností. Na rozdíl od britské právní úpravy, zákoník práce v dotčených ustanoveních neobsahuje úpravu transakcí, na něž se přechod vztahuje (tzv. insourcing, outsourcing a změna dodavatele).²⁰⁰

Některé z podmínek převodu činností v zákoníku práce, jež byly vneseny novelou č. 285/2020 Sb., se vyznačují jistou podobností s podmínkami převodu při změně poskytování služeb, upravených zákonem TUPE.

¹⁹⁹ Bezděková. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve vybraných členských státech EU, s. 188.

²⁰⁰ JOUZOVÁ, Lada. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5, s.264.

8 Úvahy de lege ferenda

V textu dané kapitoly přistupuje autorka práce zejména ke zhodnocení současné právní úpravy přechodu a porovnání jejího znění se zněním předcházející právní úpravy. V kapitole poukazuje autorka též na problematické části současné úpravy a předestírá návrh možného řešení.

Na základě předcházejícího textu lze zcela jasně konstatovat, že předcházejí česká právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů před účinností novely č. 285/2020 Sb. pojímala přechod práv a povinností velmi extenzivně, kdy bylo možné zahrnout do přechodu práv a povinností i veškeré případy insourcingu, outsourcingu a změny dodavatele. Tato právní úprava nebyla zjevně v souladu se Směrnicí o přechodu.

Oproti tomu se současné znění ustanovení § 338 odst. 3 zákoníku práce inspiruje judikaturou SDEU a zákonem TUPE, jež představuje britskou právní úpravu přechodu práv a povinností. Dle autorky práce není právě takováto kombinace podmínek nejlepším řešením a výklad takto stanovených podmínek bude muset být zcela jistě doplněn judikaturou národních soudů. Ze strany odborné veřejnosti došlo k označení podmínek aplikace přechodu práv a povinností jako „*národního specifického přístupu k identifikaci přechodu hospodářské jednotky*“.²⁰¹

I přesto, že se současná právní úprava přechodu práv a povinností přiblížila komunitární právní úpravě, tak obdobně jako právní úprava předcházející, stále nepracuje s pojmem „*hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu*“.

Jakožto největší úskálí současného znění úpravy přechodu práv a povinností shledává autorka práce zejména skutečnost, že předpoklady pro existenci převodu vneseny novelou č. 285/2020 musejí být naplněny kumulativně. Na první pohled se sice může jevit, že novelizovaná právní úprava přechodu zapracovala „*Spijkers kritéria*“, ovšem z judikatury SDEU vyplývá, že kritéria mají být pouze zohledněna, nikoliv však kumulativně naplněna. V podobném smyslu se k dané problematice vyjádřil též Morávek, dle kterého jsou podmínky

²⁰¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 1387.

přechodu stanoveny natolik široce, že k přechodu práv a povinností nemusí pro nezáměr původních a převádějících zaměstnavatelů vůbec dojít.²⁰² Novelou navíc nedošlo k převzetí veškerých Spijkers kritérií, do současné právní úpravy nebyla například převzata doba přerušení výkonu činnosti.²⁰³

Jakožto velmi problematické je z řad autorů rovněž hodnoceno ustanovení § 338 odst. 3 písm. e) zákoníku práce, které stanovuje podmínku převádění majetku popřípadě práva jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.

Předmětné ustanovení tedy klade požadavek, aby došlo k určení charakteru převáděné činnosti, zda se jedná o činnost, pro kterou je zásadní majetek, či zda je činnost závislá na pracovní síle. Takovéto určení není jednoduché. Judikatura SDEU již přistoupila k rozlišení činností, kdy jako činnosti závislé na majetku byly posouzeny například provozování autobusové dopravy²⁰⁴, těžební činnost²⁰⁵ nebo provozování stravovacích služeb.²⁰⁶ Jako příklad činnosti závislé na lidské práci je dle judikatury SDEU typicky uváděna činnost úklidové služby.²⁰⁷ Řada činností ovšem již takto jednoznačně nemůže být rozlišena²⁰⁸ Pro ilustraci složitosti a pestrosti možného posouzení činností lze uvést nedávný rozsudek SDEU ve věci Grafe a Pohle.²⁰⁹

Jak bylo již výše uvedeno dle Řičánka je možná i situace, kdy se za určitých okolností mohou považovat i úklidové služby za podnik založený na

²⁰² MORÁVEK, Jakub. NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE, ANEB JAK SE TO (NE) Povedlo. In: Právní rozhledy [beck-online]. 2020, č. 13-14, s. 488-494 [cit. 2022-08-31]. V Praze: C.H. Beck, 2020. Dostupné z: WWW: <https://www.beckonline.cz/bo/chapterviewdocument.seam?documentId=nrptembsgbpxa4s7gezv6mjul5zv6nbyha&rowIndex=0>.

²⁰³ SOCHOROVÁ, Petra a Ema DRŠTIČKOVÁ. EU Legal News 1/2019: Přechod práva povinností zaměstnanců ve světle rozhodnutí SDEU. News HH, 2019, č. 1.

²⁰⁴ Rozhodnutí SDEU ve věci Oy Liikenne ze dne 25. 1. 2001, C-172/99.

²⁰⁵ Rozhodnutí SDEU ve věci Allen ze dne 2. 12. 1999, C-234/98.

²⁰⁶ Rozhodnutí SDEU ve věci Abler ze dne 20. 11. 2003, C-340/01.

²⁰⁷ Rozhodnutí SDEU ve věci Temco Service Industries ze dne 24. 1. 2002, C-51/00, Rozhodnutí ve věci Süzen, a další.

²⁰⁸ ERÉNYI, Tereza a ŠKUBAL, Jaroslav. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle aktuální novely zákoníku práce ve vazbě na judikaturu Soudního dvora EU. In: Práce a mzda [Systém ASPI]. 2020, č. 10-15 [cit. 2022-08-05]. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020.

²⁰⁹ Rozhodnutí SDEU ve věci Grafe a Pohle ze dne 27. 2. 2020, C-298/18.

majetku, a to v případě, kdyby se k úklidu využívaly specializované či drahé stroje a nástroje.

Jako velmi nevhodné řešení lze tedy označit požadavek zákoníku práce, který pro existenci převodu vyžaduje, aby došlo i k převodu majetku (nebo jeho práva na užívání), pokud je majetek pro výkon činnosti zásadní. Převedení majetku je totiž zákoníkem práce stanoveno jako podmínka převodu, nikoliv jako jeden z posuzovaných faktorů.²¹⁰

Jako ne zcela ideální se jeví i druhá část ustanovení § 338 odst. 3 písm. e) zákoníku práce, dle kterého, v případě činností v podstatné míře závislých na pracovní síle, je podmínkou převodu převzetí podstatné části zaměstnanců.

Zákoník práce již ale neposkytuje definici pojmu „*podstatná část zaměstnanců*.“ Národní soudy by tedy měli při výkladu tohoto pojmu zohlednit judikaturu SDEU a přistoupit tak k výkladu pojmu nejen ve smyslu počtu zaměstnanců, ale i jejich kvalifikace.²¹¹

Dle Erényi a Škubala se v tomto případě „*jedná o zjevnou definici kruhem, kdy převod zaměstnanců, který by měl být důsledkem a vůbec smyslem celé právní úpravy, je uveden jako podmínka.*“²¹² Daná skutečnost může mít negativní dopad zejména na ochranu zaměstnanců, jelikož takto nastavená úprava poskytuje zaměstnavateli možnost fakticky vyloučit aplikaci převodu práv a povinností u činností, které jsou závislé na zaměstnancích, tím že jednoduše nepřistoupí k převzetí podstatné části zaměstnanců. Tak tedy nedojde ke splnění zákonem stanovené kumulativní podmínky upravené v ustanovení § 338 odst. 3 zákoníku práce a přechod práv a povinností nenastane.

Jako posun lepším směrem hodnotí autorka práce novelizovanou právní úpravu ustanovení § 51a zákoníku práce ohledně možnosti zaměstnance podat výpověď z důvodu přechodu práv a povinností. Nově nastavená právní úprava mnohem více apeluje na řádné splnění informační povinnosti ze strany zaměstnavatele, jelikož pokud by informační povinnost nebyla řádně splněna, má zaměstnanec možnost podat z pracovního poměru výpověď dle ustanovení §51a

²¹⁰ ERÉNYI, Tereza a ŠKUBAL, Jaroslav. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle aktuální novely zákoníku práce ve vazbě na judikaturu Soudního dvora EU. In: Práce a mzda [Systém ASPI]. 2020, č. 10-15 [cit. 2022-08-05]. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020.

²¹¹ Tamtéž.

²¹² ERÉNYI, Tereza a ŠKUBAL, Jaroslav. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle aktuální novely zákoníku práce ve vazbě na judikaturu Soudního dvora EU. In: Práce a mzda [Systém ASPI]. 2020, č. 10-15 [cit. 2022-08-05]. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020.

odst. 2 v dodatečné lhůtě po účinnosti přechodu, a navíc i se zkrácenou výpovědní dobou.

Na závěr lze uvést, že z novelizované právní úpravy přechodu práv a povinností je zcela zjevný úmysl zákonodárce přiblížit se eurokonformnímu pojetí přechodu práv a povinností ve smyslu Směrnice o přechodu. Dle autorky práce nebyla ovšem tato snaha zcela úspěšná. Novela s sebou přinesla výrazné zúžení aplikace převodu práv a povinností a s tím současně tak i oslabení ochrany práv zaměstnanců (viz. výše zmíněný názor Morávka).²¹³

V rámci možných změn právní úpravy vidí autorka cestu hlavně ve změně poměru podmínek uvedených v ustanovení § 338 odst. 3 zákoníku práce a to z poměru kumulativního na poměr alternativní. Takovouto změnou by se právní úprava zásadně přiblížila ke konceptu hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu, tak jak vyplývá z judikatury SDEU.

²¹³ MORÁVEK, Jakub. NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE, ANEB JAK SE TO (NE) POVEDLO. In: Právní rozhledy [beck-online]. 2020, č. 13-14, s. 488-494 [cit. 2022-08-31]. V Praze: C.H. Beck, 2020. Dostupné z: <https://www.beckonline.cz/bo/chapterviewdocument.seam?documentId=nrptembsgbpxa4s7gezv6mjul5zv6nbyha&rowIndex=0>.

Závěr

Diplomová práce se věnovala institutu přechodu práv a povinností a porovnáním jeho úpravy v českém právním řádu (s odkazem na judikaturu Nejvyššího soudu ČR) s úpravou na úrovni Evropské unie (s odkazem na judikaturu SDEU). Práce taktéž poskytla srovnání a zhodnocení úpravy přechodu práv a povinností ve znění před a po novele č. 285/2020 Sb.

Úprava institutu přechodu práv a povinností je na úrovni Evropské unie upravena Směrnicí o přechodu, která je založena na převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu. Pro určení, zda si konkrétní hospodářská jednotka zachovává identitu, je stěžejní rozhodnutí SDEU ve věci *Spijkers*. Z rozhodnutí vyplývá sedm tzv. *Spijkers kritérií*, která mají být užitá k posouzení, zda se v konkrétním případě skutečně jedná o hospodářskou jednotku zachovávající si svou identitu, či nikoliv. Je ovšem podstatné připomenout, že SDEU vyslovil požadavek, aby daná kritéria byla vždy zkoumána ve vzájemné souvislosti, nikoliv izolovaně a z rozhodnutí především vyplývá, že se nejedná o výčet taxativní a každý případ tedy musí být posuzován individuálně v závislosti na konkrétních okolnostech případu.

Úprava přechodu práv a povinností dle zákoníku práce ve znění před účinností novely č. 285/2020 Sb. představovala velmi široké pojetí přechodu práv a povinností, kdy k přechodu postačovala pouze skutečnost, že nový zaměstnavatel začal vykonávat část činnosti původního zaměstnavatele. Z tohoto důvodu bylo přistoupeno k přijetí koncepční novely zákoníku práce, která vnesla do ustanovení § 338 odst. 3 podmínky převodu, které musejí být splněny kumulativně. Zde shledává autorka práce největší úskalí současného znění právní úpravy. Ač si novela č. 285/2020 Sb. kladla za cíl přiblížit se pojetí přechodu ve smyslu Směrnice o přechodu, tak ani po účinnosti novely zákoník práce nikterak nepracuje s konceptem hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu a navíc podmínky vnesené do ustanovení § 338 odst. 3 zákoníku práce zůžily dikci právního důvodu přechodu práv a povinností natolik, že je otázkou, zda může bez vůle zaměstnavatelů k přechodu práv a povinností vůbec dojít.

Závěrem je důležité také zmínit, že dosavadní judikatura Nejvyššího soudu ČR v oblasti přechodu práv a povinností nebyla vždy v souladu s judikaturou SDEU. Proto bude velmi zajímavé sledovat další vývoj toho, zda národní soudy přistoupí k eurokonformnímu výkladu, či zda bude přechod vykládán přesně dle zákonné dikce.

Cizojazyčné resumé

The diploma thesis deals with the institute of transfer of rights and obligations from employment relations and is divided into 8 chapters. The first chapter defines the basic concept of employment relationship. The second chapter serves to explain the relationship between the Czech and European legal systems. The third chapter is the most extensive and also pivotal, the chapter is devoted to a detailed analysis of the legal regulation of the transfer of rights and obligations at the level of the European Union, where the given sub-chapter focuses mainly on Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 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 undertakings or businesses. The next part of the chapter is then devoted to the national legal regulation of the institute of transfer of rights and obligations, which was very significantly amended by Act No. 285/2020 Coll. The chapter compares the legislation before and after the effect of amendment No. 285/2020 Coll. Following this, the fourth chapter deals with the jurisprudence of the Czech courts before the effective date of amendment No. 285/2020 Coll. The fifth chapter aims to present the legal reasons for the transfer of rights and obligations. The sixth chapter then proceeds to clarify the effects of the transition. The seventh chapter represents a foreign excursion and provides a brief explanation of the institute of transfer of rights and obligations in Great Britain. The last chapter provides the author's evaluation of the current legislation and a comparison of its wording with the wording before the amendment No. 285/2020 Coll. In the chapter, the author further considers how to continue the legal regulation of the institute of the transfer of rights and obligations from employment relations.

The aim of the diploma thesis is to introduce the reader to the institute of the transition of rights and obligations, to provide him with an insight into the legislation at the level of the European Union and also at the level of the Czech legislation, where the emphasis is placed on amendment No. 285/2020 Coll. The work also deals with the jurisprudence of the CJEU and the Supreme Court of the Czech Republic.

Seznam použité literatury

Učebnice a monografie:

- EMIR, Astra, SELWYN, Norman M.. Selwyn's law of employment. 18. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2014. 646s. str. 251. ISBN 978-0-19-968155-6.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 1387.
- BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.
- GALVAS, Milan a kol.. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Edice učebnic Právnické fakulty MU, č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.
- HONEYBALL, Simon. *Honeyball & Bowers' textbook on employment law*. 12. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2012. 483s. str. 115. ISBN 978-0-19-963985-4.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.
- HŮRKA, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Doudová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce*. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020.
- JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: Leges, 2020, Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-469-5.
- LYČKA, Martin. *Právní ochrana zaměstnanců v případě převodu podniků – pohled Soudního dvora EU*. Právní rozhledy, 2013, č. 10.
- RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 35. ISBN 978-80-7552-149-1.
- ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha: C. H. Beck, 2019, Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-718-7.
- SOCHOROVÁ, Petra a Ema DRŠTIČKOVÁ. *EU Legal News 1/2019: Přechod práva povinností zaměstnanců ve světle rozhodnutí SDEU*. News HH, 2019, č. 1.
- SVOBODA, Karel. § 502: *Obchodní závod*. ŠVESTKA, Jiří, Jan DVOŘÁK, Josef FIALA et al. *Občanský zákoník: komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-656-6.
- ŠTEFKO, Martin. § 338: *Přechod*. PICHRT, Jan. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, a.s., 2018. s. 13, 14, Edice EDUCOpress. ISBN 978-80-7408-158-3.

Právní předpisy:

Evropské unie:

- 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 (neplatná)
- Směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. června 1998, kterou se mění směrnice 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů (neplatná)
- Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/1794 ze dne 6. října 2015, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES, 2009/38/ES a 2002/14/ES a směrnice Rady 98/59/ES a 2001/23/ES, pokud jde o námořníky
- The Transfer of Undertakings (Protection of Employee) Regulations. Č. 246 z roku 2006

Právní předpisy České republiky:

- Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, znění účinné od 1. 7. 2013 do 31.12. 2013

Internetové zdroje:

- Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977). Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 135 - 136. [cit. 2016-12- 28] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.
- Dostupné z WWW: <http://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:1974:0351:FIN>.
- ERÉNYI, Tereza a ŠKUBAL, Jaroslav. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle aktuální novely zákoníku práce ve vazbě na judikaturu Soudního dvora EU. In: Práce a mzda [Systém ASPI]. 2020, č. 10-15 [cit. 2022-08-05]. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020.
- Hůrka Petr, Eliáš Karel, Bezouška Petr a Vrajík Michal, Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady, 2020, Dostupné z: WWW:https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2023_01_01?vyraz=ob%C4%8Dansk%C3%BD+z%C3%A1kon%C3%ADk+koment%C3%A1%C5%99+C2%A7179&sourcejici=CR13986&pravyPanel=komentar&idKomentare=LIBERIS181907#paragraf341
- Hůrka, přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích jeho rozsah a zákonné meze. Dostupné z:WWW: https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/pravnik/issues/2015/7/3.H%C5%AFrka_7_2015.pdf
- JANŠOVÁ, Marie. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, komentář k § 338 Zákoníku práce. Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. Zákoník práce. Zákoník práce: Komentář. 1. vydání (1. aktualizace) [beck-online]. V Praze: C. H. Beck, 2020.
- JANŠOVÁ, ŘIČÁNEK, Nejvyšší sodu opětovně k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, dostupné z:WWW: <https://www.praceamzda.cz/clanky/nejvyssi-soud-opetovne-k-prechodu-prav-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu>
- JOUZA, Pracovněprávní nároky a povinnosti při prodeji nebo pachtu podniku., dostupné z:WWW:<https://next.codexis.cz/literatura/LT122270?dokumentVyraz=pacht+p%C5%99e>

[chod+pr%C3%A1v+a+povinnost%C3%AD+&pravyPanel=nalezky&hash=match-0#match-0](#)

- JOUZOVÁ, Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zvláštních zákonů dostupné z: WWW:<http://www.bulletin-advokacie.cz/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-podle-zvlastnich-zakonu?browser=mobi>
- MORÁVEK, Jakub. NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE, ANEB JAK SE TO (NE) Povedlo. In: Právní rozhledy [beck-online]. 2020, č. 13-14, s. 488-494 [cit. 2022-08-31]. V Praze: C.H. Beck, 2020.
- Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, dostupné z: <http://www.reznicek.com/cs/aktualne-2/91-prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu>
- Randlová, Brázdová, přechod práv a povinností mezi dodavateli, dostupné z: WWW: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/ht-prechod-prav-a-povinnosti-mez-i-dodavate-li>
- RANDLOVÁ, Nataša et al. Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele [online]. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014 [cit.2022-04-02]. ISBN 978-80-7263-847-5. Dostupné z: WWW: https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2022_08_20?vyraz=Pojem+p%C5%99echod+pr%C3%A1v+a+povinnost%C3%AD+p%C5%99echod+pr%C3%A1v+a+povinnost%C3%AD+p%C5%99i+zm%C4%9Bn%C4%9B+dodavatele&souvisajici=CR13986&pravyPanel=komentar&idKomentare=LIBERIS124607&datovyZdroj=komentare&souvisajiciCast=HLAVA15&strana=1&jenNejnovejsi=tr ue&hash=HLAVA15#HLAVA15.
- ŘIČÁNEK, Co přináší velká novela zákoníku práce, dostupné z: WWW: <https://next.codexis.cz/literatura/LT121316?workspaceId=31babffa-a941-47f4-bd58-a5d841e60194#unit-1>
- TKADLEC. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů po novele zákoníku práce. Dostupné z: WWW:<https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-po-novele-zakoniku-prace-111895.html?mail>
- WILLIAMS, Emlyn. TUPE 2006 – Mission Accomplished or Mission Impossible?. Business Law Review. Roč. 2006. č. 7. [cit. 2017-01-28] Dostupné z WWW: <http://www.kluwerlawonline.com.ezproxy.is.cuni.cz/document.php?requested=document.php%3Fid%3DBULA2006039%26type%3Dhitlist%26num%3D3%23xml%3Dhttp%3A%2F%2Fwww.kluwerlawonline.com%2Fpdfhits.php%3Ftype%3Dhitlist%26num%3D3&id=BULA2006039&type=hitlist&num=3#xml=http://www.kluwerlawonline.com.ezproxy.is.cuni.cz/pdfhits.php?type=hitlist&num=3>

Judikatura:

Rozhodnutí soudů České republiky:

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.1. 2004. sp. zn. 21 Cdo 1704/ 2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.3. 2013, sp.zn. 21 Cdo 268/2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019
- Rozsudek Nejvyššího soudu dne 14.1. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2010, č.j. 21 Cdo 1951/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. června 2016, sp. zn. 21 Cdo 3408/2015
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1704/ 2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu dne 24.2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4780/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. září 2010, sp.zn. 21 Cdo 4030/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000

Rozhodnutí soudů Evropské Unie:

- Rozhodnutí SDEU ve věci Botzen ze dne 7. února 1985 sp. zn. C-186/83
- Rozhodnutí SDEU ve věci Albron Catering ze dne 10. října 2010, C-242/09
- Rozhodnutí SDEU ve věci Celtec ze dne 26. května 2005, C-478/03
- Rozhodnutí SDEU ve věci CLECE ze dne 20. 1. 2011, C-463/09
- Rozhodnutí SDEU ve věci Henke ze dne 15. října 1996, C-298/94
- Rozhodnutí SDEU ve věci Klarenberg ze dne 12. února 2009, C-466/07
- Rozhodnutí SDEU ve věci Ny Mølle Kro ze dne 17. prosince 1987, C-287/86
- Rozhodnutí SDEU ve věci Rask ze dne 12.11. 1992, C-209/91
- Rozhodnutí SDEU ve věci Rotsart ze dne 14. listopadu 1996, C-305/94
- Rozhodnutí SDEU ve věci Rygaard ze dne 19. září 1995, C-48/94
- Rozhodnutí SDEU ve věci Scattolon ze dne 6.9. 2011, C-108/10
- Rozhodnutí SDEU ve věci Schmidt ze dne 14. dubna 1994, C-392/92
- Rozhodnutí SDEU ve věci Spijkers ze dne 18. března 1986, C- 24/85
- Rozhodnutí SDEU ve věci Stichting ze dne 19.5. 1992, C-29/91
- Rozhodnutí SDEU ve věci Süzen ze dne 11. března 1997, C-13/95
- Rozhodnutí SDEU ve věci Trevejo ze dne 17. 4. 1997, C-336/95
- Rozhodnutí SDEU ve věci UGT-FSP ze dne 29. července 2010, C-151/09
- Rozhodnutí SDEU ve věci Wendelboe ze dne 7. února 1985, C-19/83
- Rozhodnutí SDEU ve věci *Temco Service Industries* ze dne 24. 1. 2002, C-51/00
- Rozhodnutí SDEU ve věci Abler ze dne 20. 11. 2003, C-340/01
- Rozhodnutí SDEU ve věci *Allen* ze dne 2. 12. 1999, C-234/98
- Rozhodnutí SDEU ve věci Oy Liikenne ze dne 25. 1. 2001, C-172/99
- Rozhodnutí SDEU ve věci Grafe a Pohle ze dne 27. února 2020, C-298/18
- Rozhodnutí SDEU ve věci Schmidt ze dne 14. dubna 1994, C-392/92

Jiné zdroje:

- Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187/EEC relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfer of undertakings, businesses or parts of businesses, Brusel, 1992
- Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony
- Přejedání práv a povinností z pracovních vztahů. Diplomová práce, Miroslav Neraď 2021
- Přejedání práv a povinností z pracovních vztahů ve vybraných členských státech EU. Rigorózní práce, Barbora Bezděková 2017
- Přejedání práv a povinností z pracovních vztahů. Diplomová práce, Dominik Ševců 2022
- Přejedání práv a povinností z pracovních vztahů. Diplomová práce, Šárka Kůsová 2014
- Stanovisko generálního advokáta Van Gervena k věci Schmidt ze dne 23. února 1994