**PROBLÉMY PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ
Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ V ČESKÉM PRÁVNÍM ŘÁDU
PROBLEMS OF TRANSFER OF RIGHTS AND OBLIGATIONS
ARISING FROM LABOUR RELATIONS IN CZECH LAW SYSTEM**

Petr Prunner¹

<https://doi.org/10.24040/pros.07.05.2021.ssp.174-186>

Abstrakt

Česká právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je svým pojetím širší než v pojetí práva EU. Ve snaze o zúžení českého pojetí přistoupil zákonodárce v roce 2020 k novelizaci zákoníku práce. Jakkoliv k zamýšlenému zúžení novelou skutečně částečně došlo, novelizace nastolila další problémy, se kterými se bude muset praxe vypořádat. Tento příspěvek pojednává o některých přetrvávajících, ale i nových problémech českého pojetí, o kterých se v dané souvislosti příliš nediskutuje, byť mají na praxi zásadní vliv.

Klíčová slova

přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Abstract

The Czech legal regulation of the transfer of rights and obligations from labor relations is broader in its concept than in the concept of EU law. In an effort to narrow down the Czech concept, the legislator amended the Labor Code in 2020. Although the intended narrowing by the amendment did in fact occur in part, the amendment raised other issues that the practice will have to deal with. This paper deals with some persistent, but also new problems of the Czech concept, which are not much discussed in this context, although they have a major impact on practice.

Keywords

Transfer of rights and obligations arising from labour relations

ÚVOD

Novelou českého zákoníku práce – zákonem č. 285/2020 Sb. (dále jako „**novela zákoníku práce**“), kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jako „**zákoník**“

¹ Mgr. Petr Prunner je advokátem a doktorandem v oboru občanské právo na Právnické fakultě Západočeské univerzity v Plzni.

práce“), došlo s účinností k 30. 07. 2020 mj. ke změně vnitrostátní právní úpravy České republiky v oblasti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Novela zákoníku práce (jde přitom o rozsáhlou novelu zahrnující vícero oblastí, zavádějící nové instituty apod.), resp. její autoři si v rozsahu týkajícím se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů od změny slibují větší zpřehlednění právní úpravy.²

Smyslem tohoto příspěvku jest poukaz na některá úskalí právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů před novelou zákoníku práce a po této novele.

V kontextu tohoto příspěvku je třeba předně vzít v úvahu rozdíly právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních na úrovni práva EU a na úrovni české vnitrostátní právní úpravy. Primárně je proto třeba zabývat se právní úpravou dané oblasti na úrovni práva EU.

PRÁVNÍ ÚPRAVA NA ÚROVNI EU

Základní právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vychází v evropském kontextu ze směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (dále jako „**Směrnice**“).

Účelem Směrnice jest sjednocení opatření na ochranu zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele a zajištění zachování práv zaměstnanců při změně zaměstnavatele. Jak vyplývá již ze samotného názvu Směrnice, tato se vztahuje na veškeré převody podniku (části podniku) a převody závodu (části závodu) na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení. Směrnice přitom definuje pojem „*převod*“ jako převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.³

Pro účely tohoto příspěvku lze (velice zjednodušeně řečeno) uzavřít, že Směrnice stanovuje pro případ, kdy zaměstnavatel převádí hospodářskou jednotku, automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na převodce – nového zaměstnavatele.

² srov. např. HŮRKA, P. a kol.: Dlouho očekávaná novela zákoníku práce, publikováno: epravo.cz. 11.06.2020, dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>

³ srov. čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice Rady 2001/23/ES

S tímto přechodem jsou spojeny nejružnější povinnosti původního zaměstnavatele (např. předem o přechodu práv a povinností informovat dotčené zaměstnance), ale i přejímajícího zaměstnavatele (např. po přechodnou dobu přecházejícím zaměstnancům zachovat jejich práva u původního zaměstnavatele).

Záměr Směrnice je zcela zřejmý – chránit zaměstnance jakožto slabší stranu pracovněprávního vztahu pro případ převodů podniků či závodů (vč. toliko částečných převodů) před jejich propuštěním pro nadbytečnost (pokud by zaměstnavatel převedl část svého podniku a zaměstnanci by v důsledku toho nepřešli na nového zaměstnavatele, byli by tito pro původního zaměstnavatele ve většině případů nadbyteční a mohl by tak s nimi být ukončen pracovní poměr ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce) a garantovat jim zachování (byť většinou dočasné) jejich práv též vůči novému zaměstnavateli. Ochrana zaměstnance prostřednictvím přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je někdy označována za projev flexicurity.⁴

Požadavek ochrany zaměstnance v dané situaci je zcela pochopitelný, nicméně je třeba připustit, že může být i zneužitelný.⁵

VNITROSTÁTNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA PŘED NOVELOU ZÁKONÍKU PRÁCE

Do účinnosti novely zákoníku práce (tj. do 29. 07. 2020) byl přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů definován ust. § 338 odst. 2 zákoníku práce následovně: *„dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele“*.

Z citovaného ustanovení tedy vyplývá zásadní odlišnost českého pojetí přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů oproti pojetí dle Směrnice. Zatímco v případě

⁴ JOUZOVÁ, L.: Zásada flexicurity při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, publikováno: bulletin-advokacie.cz. 27.11.2018, dostupné na <http://www.bulletin-advokacie.cz/zasada-flexicurity-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu>

⁵ Díky principu „automatického“ přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se např. zaměstnavatel snadno může „zbavit“ části zaměstnanců tím, že převede část svého podniku / závodu třetí osobě – právnické osobě, která bude tzv. prázdnou schránkou, případně osobě v nedobré hospodářské kondici, která v brzké době nebude schopna dostát svým závazkům. Tímto postupem se může původní zaměstnavatel vyhnout povinnosti vyplatit takovým zaměstnancům zákonné odstupné, může se vyhnout případným soudním sporům o neplatnost ukončení pracovních poměrů apod.

Směrnice platí, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází toliko při převodu podniku nebo závodu (ať již v případě celkových či částečných převodů) v českém pojetí účinném před novelou zákoníku práce dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů též při celkovém či částečném převodu **činností** zaměstnavatele, jakož i při celkovém či částečném převodu **úkolů** zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli.

Dle odstavce 3 ustanovení § 338 zákoník práce se přitom za úkoly nebo činnost zaměstnavatele považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.⁶

Český zákonodárce citovanou úpravou zákoníku práce nad rámec úpravy evropské stanovuje, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází vždy při převodu jakékoliv části činnosti či úkolů zaměstnavatele, tedy nikoliv pouze v případech převodu hospodářské jednotky. Jakkoliv tedy evropská úprava není s českou úpravou totožná, český právní řád situaci upravuje ve vztahu k ochraně zaměstnance přísněji (šířeji)⁷ než úprava evropská – takový způsob odchýlení se od Směrnice je přitom přípustný.

V českém právním prostředí proto dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů mj. i v situaci tzv. outsourcingu⁸ či insourcingu.⁹

Na druhou stranu k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nemůže dojít toliko na základě dohody zaměstnavatelů o převodu práv a povinností z

⁶ Český právní řád formuluje podmínku „způsobilosti jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu“, aby tím předešel přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na shora zmiňované „prázdné schránky“, v praxi nicméně i tak bude možné tento parametr ze strany zaměstnavatelů „obejít“.

⁷ srov. např. ERÉNYI, T., ŠKUBAL, J.: Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle aktuální novely zákoníku práce ve vazbě na judikaturu Soudního dvora EU, publikováno na [praceamzda.cz](https://www.praceamzda.cz), 24.9.2020, dostupné na <https://www.praceamzda.cz/clanky/prechod-prav-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-dle-aktualni-novely-zakoniku-prace-ve>

⁸ srov. např. ŘEZNÍČEK, D.: Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, publikováno: epravo.cz. 11.09.2015, dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-98494.html>

⁹ srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 07. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015

pracovněprávních vztahů, aniž by se jednalo o situaci, se kterou právní předpis přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů spojuje.¹⁰

VNITROSTÁTNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA PO NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE

Jelikož si zákonodárce uvědomoval širší českého pojetí přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů,¹¹ v rámci novely zákoníku práce se pokusil tuto bezbřehost širší českého pojetí zúžit.

Zákonodárce veden snahou o zúžení českého pojetí drobně pozměnil znění odstavce druhého ust. § 338 zákoníku práce tak, že vypustil z textace variantu „převodu úkolů zaměstnavatele“ a nově formuloval, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází toliko při převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části. Nově tak zní ust. § 338 odst. 2 zákoníku práce následovně: *„Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (dále jen „činnost zaměstnavatele“), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.“*

Zcela nové parametry přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů pak zákonodárce vtělil do odst. 3 citovaného ustanovení, které nově zní:

„Nejde-li o převod činnosti zaměstnavatele podle jiného zákona l 17), 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*

¹⁰ srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 04. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1142/2000

¹¹ viz důvodová zpráva k bodům 131 a 132 zákona č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku. “

Na základě shora uvedeného lze dospět k následujícím závěrům. Zatímco v evropském pojetí dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů toliko v případě převodu hospodářské jednotky, i po novele zákoníku práce dochází v českém pojetí k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů též v případě převodu činnosti (či její části) na jiného zaměstnavatele.

Zákonodárce ze základní definice obsažené v ust. § 338 odst. 2 zákoníku práce sice vypustil část textu ve znění: „*nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli*“¹², obsahově však tato změna působí jako spíše formulačního rázu, neboť se lze domnívat, že většinu případů praxe i nadále bude možné subsumovat pod parametr „*činnosti zaměstnavatele*“.

Zákonodárce zužuje „širokost“ českého pojetí přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů doplněním dalších parametrů vtělených do odstavce třetího příslušného ustanovení. Tyto parametry přitom dle důvodové zprávy byly voleny na základě judikatury Soudního dvora EU (např. rozhodnutí ve věci *Spijkers* nebo *Süzen*).¹³

I po novelou zákoníku práce doplněných kritériích přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů přetrvávají některé problémy českého pojetí, vedle toho nová právní úprava patrně nastolila některé další problémy současného českého pojetí.

Přetrvávající a nové problémy české právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

1. Šíře ochrany v českém pojetí

Jistě nelze ničeho namítat proti tomu, že zaměstnance je třeba, jakožto slabší stranu pracovněprávního vztahu, chránit. Současně lze jednoznačně pochopit ochranu zaměstnance ve smyslu Směrnice, kdy tento má být chráněn v případě převodu hospodářské jednotky.

¹² a současně text ust. § 338 odst. 2 zákoníku práce drobně formulačně upravil

¹³ srov. důvodová zpráva k bodům 131 a 132 zákona č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

České pojetí přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ke kterému však dochází nejen v případě převodu hospodářské jednotky, ale též v případě převodu činnosti, lze označit za problematické.

Pokud se například zaměstnavatel A (výrobní společnost mající stovky či tisíce zaměstnanců) rozhodne outsourcovat správcovství sítě u třetí osoby (IT specialisty, který je zaměstnavatelem B majícím 5–10 zaměstnanců), je případný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů týkající se původního správce sítě, který byl zaměstnancem zaměstnavatele A k zaměstnavateli B skutečně ochranou daného zaměstnance? Pokud by se v důsledku outsourcingu zaměstnanec stal u zaměstnavatele nadbytečným ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, jistě jej přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v takovém případě chrání. Jestliže však by zaměstnavatel A mohl takovému zaměstnanci v rámci sjednaného druhu práce přidělovat další práci, automatickým přechodem jeho práv a povinností z pracovněprávních vztahů na zaměstnavatele B mohou být jeho práva zásadně zkrácena (zejména ve vztahu k „jistotě stabilního zaměstnavatele“).

Svým způsobem ještě kontroverznější případ přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů posuzoval v minulosti Nejvyšší soud ČR v případě ukončení nájmu nebytových prostor. V posuzovaném případě dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází i v případě ukončení nájmu nebytových prostor, v nichž dosavadní zaměstnavatel provozuje svou činnost (plní své úkoly), a uzavření smlouvy o nájmu těchto prostor mezi pronajímatelem a novým nájemcem, který v nich pokračuje v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.¹⁴ Jakkoliv je ochrana práv zaměstnance pochopitelná, v řešeném případě je jednostranně prosazována na úkor nového nájemce a lze mít pochybnost o tom, zda je takový zásah do jeho práv odůvodněný či obhajitelný.

O důvodnosti míry ochrany zaměstnance v českém pojetí (tj. nad rámec Směrnice) lze mít proto určité pochybnosti, to však nejen ve smyslu shora uvedeného, ale též ve vztahu k dalšímu, níže nastíněnému problému.

¹⁴ srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 07. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015

2. Účastníci v praxi často ani nevědí, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů došlo

Tím, že český zákonodárce rozšířil „ochranu“ zaměstnanců ve smyslu Směrnice o případy převodů činností zaměstnavatele a vztáhl tak princip přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů mj. též na případy outsourcingu (příp. insouringu), založil tím stav, kdy často došlo (a v budoucnu ještě dojde) k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, aniž by si toho byli původní zaměstnavatel, přejímající zaměstnavatel, ale i dotčený zaměstnanec vědomi.

Ačkoliv tedy v takovém případě právně došlo z pohledu zaměstnance ke změně jeho zaměstnavatele, fakticky si tohoto nikdo ze zúčastněných stran není vědom, a proto se ve smyslu toho účastníci ani nezačali chovat.

Stav, kdy si zaměstnanec není vědom toho, kdo je po právní stránce jeho zaměstnavatelem, příp. stav, kdy si přejímající zaměstnavatel není vědom skutečnosti, že má „nového“ zaměstnance, není z pohledu předvídatelnosti práva žádoucí. Nastíněných situací přitom v praxi nebudou jednotky či desítky, ale obrovské množství.

3. Pravidlo uzavírání nových pracovních smluv

Často se v odborné literatuře zmiňuje fakt, že není třeba, aby zaměstnanec a přejímající zaměstnavatel uzavírali novou pracovní smlouvu (ani, že nemá být pracovní smlouva původní rušena dohodou a nahrazována smlouvou novou). Po teoretické stránce je tento závěr zcela jednoznačně správný. Nelze však pominout praktickou stránku věci. Stav, kdy automaticky ze zákona došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z původního zaměstnavatele na nového zaměstnavatele v situaci, kdy původní zaměstnavatel nezanikl (buď například proto, že došlo toliko k outsourcingu či insouringu některých činností původního zaměstnavatele třetí osobou, ale i proto, že došlo k prodeji toliko části původního zaměstnavatele třetí osobou, zatímco původní zaměstnavatel i nadále existuje a vykonává svou podnikatelskou činnost), je či může být pro zaměstnance, ale i nového zaměstnavatele komplikací.

Jestliže je totiž zaměstnanec nově zaměstnán u zaměstnavatele B, ačkoliv původně byl zaměstnán ve společnosti A a stále má pracovní smlouvu, kde je jako zaměstnavatel uvedena

spoločnosť A, môže mu toto pôsobiť potíže pri prokazovaní, že je zamestnancem spoločnosti B (zejména v situácii, kedy pôjde o prechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případech, kedy sa táto zmena nezapisuje do veřejného rejstříku – typicky v případě outsourcingu; a v kontextu toho, že povinnosť zamestnavateľa informovať zamestnanca ve smyslu ust. § 339 zákoníku práce nebude splněna, případně nebude splněna v písemné / textové formě).

Obdobně může být situace problematická pro zamestnavateľa B v prípade kontroly ze strany oblastního inspektorátu práce, kedy tento si v rámci šetření vyžádá pracovnú smlouvu dotčeného zamestnanca, ve které je však stále uveden zamestnavateľ A, což může navozovat zdání tzv. švarcsystému.

Z praktického hľadiska proto často dochází k situaci, kdy strany uzavírají novou pracovnú smlouvu téhož znění (příp. dodatek k pracovnú smlouvě), ve které toliko změni údaje o zamestnavateli. Byť takový postup není právně důvodný, z praktického pohľadu je pochopitelný.

4. Nepředvídatelnost českého pojetí

Novelou zákoníku práce došlo sice patrně k přiblížení se českého pojetí k pojetí přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle Směrnice (v tom smyslu, že již ne každý převod činnosti jest důvodem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů), o zcela totožné pojetí se nicméně nejedná.

V českém pojetí totiž i nadále dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu činnosti, zatímco v pojetí dle Směrnice toliko při převodu hospodářské jednotky. I nadále tak nebude vždy jednoznačné, které závěry Soudního dvora EU budou v českém pojetí přímo aplikovatelné a které nikoliv.

Jako velké negativum českého pojetí lze hodnotit novelou zákoníku práce přijatá „nová“ kritéria, na jejichž základě má být hodnoceno, zda došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů či nikoliv. Zvolená kritéria jsou v mnoha případech kritérii nejednoznačnými, u nichž přinejmenším po přechodnou dobu (než se v daném ohľadu ustálí judikatura českých soudů) nebude zřejmé, zda naplněna byla či nikoliv.

Zatímco dle úpravy před novelou zákoníku práce bylo de facto zřejmé, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází vždy, dle právní úpravy po novele

zákoníku práce, je treba vždy posudzovať konkrétny naplnenie jednotlivých znakov prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahů.

Dle ust. § 338 odst. 3 totiž (nejde-li o prípad prevodu činnosti zaměstnavatele podle jiného zákona) přecházejí práva a povinnosti z pracovnoprávních vzťahů 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.

Pro učinění závěru o tom, zda došlo či nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovnoprávních vzťahů bude třeba hodnotit naplnění neurčitě formulovaných kritérií: i. **obdobnosti** způsobu a rozsahu výkonu činnosti, ii. **převážnosti** spočívání činnosti v dodávání zboží, iii. **bezprostřednosti** a **záměru** vytvoření skupiny zaměstnanců za účelem **převážného** vykonávání činnosti atd., ale též naplnění velkého množství dalších kritérií (**krátkodobost**, **charakter** činnosti, zda je něco pro výkon **zásadní** či nikoliv apod.).

Všechna shora uvedená kritéria lze z pohledu laické osoby (zejména konkrétního zaměstnance, kterého se přechod může či nemusí týkat) hodnotit jako složité vyhodnotitelná, v některých případech bude z pohledu daného účastníka vyhodnocení de facto objektivně nemožné. Potenciálně dotčený zaměstnanec si totiž těžko může učinit závěr o „**záměru zaměstnavatele**“ (tj. ohledně vnitřního přesvědčení třetí osoby), jak toto předpokládá ust. § 338 odst. 3 písm. c) zákoníku práce.

Jakkoliv závazné posouzení situace, zda došlo či nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovnoprávních vzťahů náleží toliko soudu, účastník by měl být schopen formulovat si alespoň předběžný závěr sám. Při takovém množství neostře formulovaných zákonných parametrů je šance laika učinit si relevantní názor však poměrně nízká. Zda slouží taková

právní úprava ku ochraně práv zaměstnance jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu lze, proto s ohledem na její nepředvídatelnost, přinejmenším pochybovat.

Jestliže tedy při stavu legislativní úpravy před novelou dotčení zaměstnanci či zaměstnavatelé často ani nevěděli, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů došlo (viz problematika shora pod bodem 2), při stavu právní úpravy po novele zákoníku práce bude situace ještě nepřehlednější a právně nejistá, neboť i pokud si účastníci uvědomí možný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebudou si moci být jisti, zda byly v konkrétním případě naplněné předpoklady dle ust. § 338 odst. 3 zákoníku práce.

5. Definice kruhem

Jedním z parametrů stanovených po novele zákoníku práce v ust. § 338 odst. 3 písm. e) zákoníku práce pro posouzení, zda došlo či nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu jest podmínka, zda byla *„převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích.“*

Rozhodovat o tom, zda došlo či nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tj. zda došlo či nedošlo k *„přechodu zaměstnance pod jiného zaměstnavatele“* na základě toho, zda byla *„převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích“*, jest definice kruhem, kterou lze označit za přinejmenším kontroverzní.

Jakkoliv je zřejmé, že tento parametr byl českým zákonodárcem převzat z rozhodovací praxe Soudního dvora EU, nelze se zbavit dojmu, že z logiky věci nemůže jít o relevantní parametr.

ZÁVĚR

Jakkoliv lze kvitovat záměr zákonodávce přiblížit se novelou zákoníku práce evropskému pojetí přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a dokonce

Ize snad i přisvědčit tomu, že se tento záměr ve smyslu zúžení českého pojetí teoreticky zdařil, nelze se zbavit dojmu, že nová právní úprava neodstranila některé jiné neduhy či problémy daného institutu (byť patrně ani neměla takovou ambici) a současně vnesla do právní úpravy v mnohém výraznou nejistotu pro účastníky. V daném ohledu lze potom vyjádřit pochybnost, zda z důvodu vysoké míry právní nejistoty účastníků pracovněprávního vztahu z důvodu nastolení velkého množství vágně formulovaných parametrů, česká právní úprava plní efektivně účel vyplývající ze Směrnice, tj. chrání zaměstnance způsobem, kdy si tento nemůže být jist, kdo je vlastně jeho zaměstnavatelem.

Z tohoto pohledu je otázkou, zda by zákonodárce kýženého účelu nedosáhl lépe tím, že by české pojetí zúžil nikoliv pomocí formulace dalších parametrů (byť vyplývajících z rozhodovací praxe Soudního dvora EU), ale pouhou konstatací, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází toliko v případě převodu hospodářské jednotky jako je tomu dle Směrnice, nikoliv v případě převodu činností zaměstnavatele.

Současná česká právní úprava bude navíc velice těžko a nepružně reagovat na případný budoucí vývoj rozhodovací praxe Soudního dvora EU.

Seznam použité literatury a pramenů

Právní předpisy

směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

Soudní rozhodnutí

rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. 3. 1986 ve věci 24/85, Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV, celexové č. 61985CJ0024, <http://eur-lex.europa.eu/>

rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 3. 1997 ve věci C-13/95, Ayse Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice, celexové č. 61995CJ0013, <http://eur-lex.europa.eu/>

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 04. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1142/2000

rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 07. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015

Internetové zdroje

ERÉNYI, T., ŠKUBAL, J.: Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle aktuální novely zákoníku práce ve vazbě na judikaturu Soudního dvora EU, publikováno na praceamzda.cz, 24.9.2020, dostupné na <https://www.praceamzda.cz/clanky/prechod-prav-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-dle-aktualni-novely-zakoniku-prace-ve>

HŮRKA, P. a kol.: Dlouho očekávaná novela zákoníku práce, publikováno: epravo.cz. 11.06.2020, dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>

JOUZOVÁ, L.: Zásada flexicurity při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, publikováno: bulletin-advokacie.cz. 27.11.2018, dostupné na <http://www.bulletin-advokacie.cz/zasada-flexicurity-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu>

ŘEZNÍČEK, D.: Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, publikováno: epravo.cz. 11.09.2015, dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-98494.html>

Obsah článku podlieha licenci Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Petr Prunner).