

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Fúze podniku a její vliv na postavení zaměstnance

Zpracovala: Silvie Dolanová

Plzeň, 2012

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení
Právo a právní věda
Obor právo

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Fúze podniku a její vliv na postavení zaměstnance

Zpracovala: Silvie Dolanová

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

Plzeň 2012

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu diplomové práce doc. JUDr. Jarmile Pavlátové, CSc. za odborné vedení, cenné rady a připomínky.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Plzeň, 2012

Silvie Dolanová

OBSAH

ÚVOD	7
1 PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A JEHO ÚLOHA V POSÍLENÍ PRÁVNÍ JISTOTY ZAMĚSTNANCŮ	9
1.1 Pracovněprávní vztahy, rámec, ve kterém je realizováno právo	9
1.1.1 Subjekty pracovněprávních vztahů	10
1.2 Organizační změny na pracovišti a jejich dopady podle povahy změny.....	13
1.2.1 Výpověď z důvodů organizačních změn.....	13
1.3 Změna pracovního poměru.....	14
1.3.1 Změna obsahu	14
1.3.2 Změna subjektu	15
1.4 Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele	16
2 PRÁVNÍ ÚPRAVA PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	17
2.1 Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitární úpravě.....	17
2.1.1 Směrnice rady č. 77/187EHS ze dne 14. 2. 1977, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podnikání nebo části podniků	18
2.1.2 Směrnice rady č. 98/50/ES ze dne 29. 6. 1988, kterou se mění směrnice Rady č. 77/187/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podnikání nebo části podniků	20
2.1.3 Směrnice rady č. 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů	20
2.2 Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v české právní úpravě	22

2.2.1	Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce... 22
2.2.2	Novela zákoníku práce č. 365/2011 SB. (vliv směrnice č. 2001/23/ES) 25
2.2.3	Změny provedené novelou zákoníku práce ve vztahu k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů..... 26
3	ZÁKLADNÍ OTÁZKY PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ V KOMUNITÁRNÍ A VNITROSTÁTNÍ ÚPRAVĚ SE ZAMĚŘENÍM NA DOPADY NA ZAMĚŠTNANCE..... 29
3.1	Věcná působnost směrnice č. 2001/23/ES..... 29
3.2	Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů..... 30
3.3	Aplikace automatického přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ... 30
3.3.1	Druhy smluvního převodu podniku..... 31
3.4	Definice hospodářské jednotky 34
3.4.1	Negativní vymezení přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů... 37
3.5	Identifikace převáděných zaměstnanců 37
3.6	Zachování či změna pracovních podmínek 39
3.7	Nesouhlas zaměstnanců dotčených převodem s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nabyvatele 41
3.8	Změna pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance..... 43
3.8.1	Výjimky ze zákazu výpovědi 44
3.9	Přechod nároků z kolektivních smluv 45
3.10	Informování a projednání se zaměstnanci 46
3.11	Právní účinky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů 48
3.12	Organizační změny na pracovišti 49
3.12.1	Rovné zacházení..... 51

4 PRÁVNÍ DŮVODY PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ PODLE ZVLÁŠTNÍCH ZÁKONŮ	52
4.1 Přejod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle obchodního zákoníku	52
4.1.1 Prodej podniku podle obchodního zákoníku	52
4.1.2 Smlouva o nájmu podniku podle obchodního zákoníku	54
4.2 Přejod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zákona o přeměných obchodních společností a družstev	54
4.2.1 Historie přeměnového práva	54
4.2.2 Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměných obchodních společností a družstev	56
4.2.3 Systematika zákona o přeměných	57
4.2.4 Právní důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zákona o přeměných.....	58
4.2.5 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	59
4.2.6 Změny provedené zákonem o přeměných	60
4.2.7 Směrnice pro přeshraniční fúze.....	62
4.2.8 Vliv fúze na zaměstnance zúčastněných společností	62
4.3 Novela zákona o přeměných obchodních společností a družstev č. 355/2011 SB. ...	64
ZÁVĚR.....	68

ÚVOD

Problematika přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které jsou důsledkem změn ve struktuře podniku je v současné době velmi aktuální téma vzhledem k novelizaci zákoníku práce č. 262/2006 Sb, přijetím zákona č. 365/2011 Sb.,(dále jen „novela zákoníku práce“).

Jedním z cílů této novely byla harmonizace českého právního řádu se směrnicí Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 (dále jen „směrnice č. 2001/23/ES“), o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků či závodů. Tato směrnice se zabývá sociální ochranou zaměstnanců proti nepříznivým následkům, které mohou nastat v podniku v důsledku strukturálních změn. Pro pracovněprávní účely se používá spojení převod činností a převod úkolů zaměstnavatele, jejichž důsledkem je přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Obsahově se tyto termíny shodují s pojmem převod podniku, jak ho používá evropské právo.

Účelem této směrnice je zajistit zaměstnanci, že v případě změn na straně zaměstnavatele, zůstane jeho pracovní poměr zachován a bude mu umožněno pokračovat v práci u nabyvatele. Restrukturalizace podniku nemá působit na zaměstnance negativně a zaměstnanci by ji neměli vůbec pocítit. Úprava obsažená v zákoníku práce účinném do 31. 12. 2011 nebyla plně harmonizovaná s ustanoveními ve směrnici, proto bylo nutné upravit místa, ve kterých nebylo dosaženo souladu.

Cílem mé práce je zhodnocení, zda vnitrostátní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů odpovídá evropské legislativě na tomto úseku před tím, než k novelizaci zákoníku práce došlo a poté co k ní došlo. Dále se budu snažit posoudit, zda Česká republika využila této novely zákoníku práce k tomu, aby odstranila nejednotnost v otázkách, které podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2011 činily v praxi velké problémy. K dosažení svého cíle použiji komparaci evropské legislativy s tím, jak je tato problematika popsána u nás za použití judikatury Evropského soudního dvora (dále jen „ESD“), zahraniční literatury, české literatury a rozhodnutí Nejvyššího soudu.

V první kapitole své práce definuji základní pojmové prvky, které utváří pracovněprávní vztahy, zejména jeho předmět, obsah a hlavně subjekt, kterým může být fyzická i právnická osoba, dále organizační změny na pracovišti vnější a vnitřní a jejich důsledky na změnu pracovního poměru, ke kterému může dojít jak v obsahu, tak v subjektu.

Obsahem druhé kapitoly je právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ke kterému dojde v důsledku vnějších organizačních změn na straně zaměstnavatele. Materie je rozdělena na úpravu komunitární a vnitrostátní. V komunitární úpravě jsem se zaměřila především na vývoj právní úpravy předmětné věci ve směrnicích Rady ES a v úpravě vnitrostátní se zabývám institutem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce včetně jeho poslední novely a zvláštních právních předpisů.

Ve třetí kapitole se věnuji komparaci základních otázek přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se zaměřením na dopady na zaměstnance podle směrnice č. 2001/23/ES a tím, jak je stejná otázka řešena v české právní úpravě. Pro lepší pochopení problematiky v praxi zde využívám bohatou judikaturu ESD a v rámci české úpravy rozhodnutí Nejvyššího soudu.

Čtvrtá kapitola pojednává o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zvláštních zákonů. Jak již bylo řečeno výše, dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 odst. 1 zákoníku práce buď tímto zákonem, nebo zvláštními právními předpisy. Za zvláštní právní předpis pak můžeme označit obchodní zákoník č. 513/1991 Sb., u kterého dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při prodeji, nebo nájmu podniku a zákon o přeměnách obchodních společností a družstev č. 125/2008 Sb.

Vzhledem k tématu mé diplomové práce se pak blíže zabývám pracovněprávními souvislostmi ve vztahu k fúzi, jakožto jedné z nejvýznamnějších přeměn obchodních společností a družstev. Mapuji její historický vývoj, samostatnou úpravu v zákoně o přeměnách, tu část komunitárního práva, která byla transponována do českého právního řádu a její vliv na pracovněprávní vztahy a v neposlední řadě její novelizaci, ke které došlo zákonem č. 355/2011 Sb. s účinností ve stejný den, jako novela zákoníku práce, tedy 1. 1. 2012.

Na závěr se pokusím zhodnotit, zda je česká právní úprava v souladu se s komunitárním právem a zda se podařilo odstranit nedostatky, které předchozí právní úprava obsahovala. Práce vychází z úpravy účinné k 1. 1. 2012. a rozebírá i předpisy účinné do 31. 12. 2011.

1 PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A JEHO ÚLOHA V POSÍLENÍ PRÁVNÍ JISTOTY ZAMĚSTNANCŮ

Pracovní právo je právním odvětvím, které představuje souhrn právních norem upravující právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními. Předmětem úpravy pracovního práva je především vytváření podmínek, za nichž se uskutečňuje pracovní proces, realizace práva občana na zaměstnání, stanoví práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů a vytváří pravidla pro fungování trhu práce. Zaměstnavatelům poskytuje nástroje pro řízení podniku, zaměstnanců a jejich kolektivů. Řeší vztahy kolektivní povahy vyplývající z výkonu závislé práce. Zabývá se ochranou zdraví zaměstnanců, vytváří podmínky pro účast zaměstnanců a jejich organizací. „Pracovní právo historicky vzniklo z důvodu potřeby chránit slabší stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance.“¹ Ochranná funkce pracovního práva patří i v současné době mezi nejdůležitější, ale ne jedinou. Významnou roli hraje také funkce organizační. Pro všechny pracovněprávní vztahy však platí, že nemohou vzniknout bez souhlasu zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnanec může vykonávat práci pouze se svým souhlasem a nemůže k tomu být nucen.

1.1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY, RÁMEC, VE KTERÉM JE REALIZOVÁNO PRÁVO

„Právním vztahem je společenský vztah více subjektů, které mají navzájem subjektivní práva a subjektivní povinnosti.“² Jeho účastníci navzájem vystupují jako nositelé subjektivních práv a povinností. Právní vztah je pojmem typicky soukromoprávním, není ale vyloučen ani v právu veřejném, přestože se zde prakticky nepoužívá.

Pro vznik právního vztahu je nezbytná právní skutečnost jako např. uzavření smlouvy, která bude upravena konkrétní právní normou. Mezi subjekty pak vznikají práva a povinnosti týkající se určitého předmětu.

¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 4

² Knapp, V.: Teorie práva , 1. Vydání. Praha, C.H.Beck 1995, s. 202

„Pracovněprávní vztahy jsou právem upravené vztahy mezi účastníky pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti.“³

Nezbytnými prvky pracovněprávního vztahu, jejichž prostřednictvím dochází k realizaci objektivního práva, jsou jeho předmět, obsah a subjekt.

Za předmět individuálního pracovněprávního vztahu můžeme označit konání práce za odměnu zaměstnancem. Jedná se o tzv. základní pracovněprávní vztah, kdy je pracovní síla zaměstnance užívána za odměnu zaměstnavatelem.

Individuální pracovněprávní vztahy vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v souvislosti s výkonem závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele, kterou zaměstnanec provádí pro zaměstnavatele jeho jménem, dle jeho pokynů a na jeho nebezpečí. Za závislou práci se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu. Úprava těchto vztahů je obsažena v zákoníku práce.⁴

Předmětem kolektivního pracovněprávního vztahu je zejména způsob a podmínky výkonu práce. Typické pro tyto vztahy je, že jejich subjektem není individuální zaměstnanec, ale zastupitelské orgány zaměstnanců. Jedná se zde především o řešení kolektivních otázek, týkajících se všech, nebo alespoň jednotlivých skupin zaměstnanců.

Obsah pracovněprávního vztahu je tvořen vzájemnými právy a povinnostmi, které mezi účastníky tohoto vztahu vznikají a které trvají od vzniku pracovněprávního poměru do jeho skončení. Tyto práva a povinnosti odpovídají klasickému římskoprávnímu členění na dát, konat, zdržet se a strpět.⁵

Subjekty (účastníci) pracovněprávního vztahu jsou nejčastěji zmiňovaný zaměstnanec a zaměstnavatel. Mezi další subjekty vztahů, které vznikly v souvislosti s výkonem práce, patří například bývalí zaměstnanci a zaměstnavatelé a dále osoby uvedené v § 328 odst. 1 zákoníku práce.

1.1.1 SUBJEKTY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Účastníkem individuálních pracovněprávních vztahů může být pouze ten, kdo má pracovněprávní subjektivitu, což je „soubor vlastností požadovaných právem, které jsou

³ Pichtr, J. Právo zaměstnanců na národní informace a projednání. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, 8 s.

⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, s. 80

předpokladem k tomu, aby fyzická nebo právnická osoba mohla být subjektem práv a povinností.⁶

V případě základního pracovněprávního vztahu, jehož účastníkem je na straně jedné zaměstnavatel a na straně druhé zaměstnanec, může být zaměstnavatelem jak osoba fyzická tak právnická. Zaměstnancem však jen osoba fyzická.

Za zaměstnavatele je zákoníkem práce považována fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a nese odpovědnost, která z těchto vztahů vyplývá.

Pojem zaměstnanec je upraven v § 6 zákoníku práce, dle kterého fyzická osoba nabývá způsobilosti být zaměstnancem, není-li v zákoníku stanoveno jinak dnem, kdy dosáhne 15 let věku (s výjimkou způsobilosti uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování dle § 252 odst. 2 zákoníku práce). Zaměstnavatel může uzavřít pracovní smlouvu s osobou, která dosáhla 15 roku věku, ale jako den nástupu do práce nesmí sjednat den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Osoby mladší 15 let mohou před tím vykonávat jen kulturní, sportovní a reklamní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.⁷ Zbavení či omezení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům se řídí subsidiárně ustanovením § 10 občanského zákoníku.⁸

Zaměstnanec vykonává závislou práci⁹ v podřízenosti pro zaměstnavatele, za mzdu a řídí se pokyny zaměstnavatele. Závislá práce může být vykonávána v souladu s § 3 zákoníku práce výlučně v základním pracovněprávním vztahu. Pouze pokud práce nemá charakter práce závislé, je možné ji neprovozovat svými zaměstnanci, ale zajistit ji prostřednictvím dodávky, nebo subdodávky, kdy vzájemný vztah již nebude pracovněprávní, ale bude se jednat o vztahy dle občanského nebo obchodního zákoníku.¹⁰

Základními pracovněprávními vztahy jsou podle zákoníku práce pracovní poměr¹¹ a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹² Pracovní poměr je

⁶ Pichtr, J. Právo zaměstnanců na národní informace a projednání. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, 11 s.

⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnannosti § 121

⁸ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

⁹ Opakem závislé práce je např. práce osob samostatně výdělečně činných

¹⁰ Hůrka, P. Základní zásady pracovního práva. Právník č. 4/2010, s. 373

¹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 33, odst. 1

zde dominantním, neboť význam dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je, vzhledem k jejich výskytu a objemu práce na jejich základě vykonávané menší. Pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy nebo v zákonem stanovených případech jmenováním do funkce a tvoří základ individuálního pracovního práva.

Pojem zaměstnavatel zahrnuje v zákoníku práce právnickou nebo fyzickou osobu, která zaměstnává osobu fyzickou v pracovněprávním vztahu. Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká podle § 10 zákoníku práce narozením, ale její způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 roku věku.¹³

Zaměstnavatelem může být jak osoba fyzická tak právnická. Častěji se vyskytujícím zaměstnavatelem jsou v porovnání s fyzickými osobami, osoby právnické.

Právnické osoby mají proti lidem jednu velkou výhodu – potenci k neomezenému trvání, což jim umožňuje koncentrovat majetek v míře, které jednotlivý člověk nikdy nedosáhne, čímž je dána jejich síla a vliv. Ve skutečnosti nejde však o sílu a vliv právnické osoby jako takové, ale lidí spojených s ní jako správci nebo ekonomičtí vlastníci, kterým korporace slouží jako nástroj jejich hospodářských zájmů. Ať už se na právnickou osobu nahlíží jako na fikci, realitu či jinak, nelze tím popřít, že se za ní skrývají konkrétní lidé, kteří v ní rozhodují a projevují za ni svoji vůli.¹⁴

Na právní úkony zaměstnavatele jako právnické osoby je třeba aplikovat § 20 občanského zákoníku, podle něhož právní úkony činí ve všech věcech ti, kdo jsou k tomu oprávněni smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou, nebo zákonem. Jedná se pak o jednání právnických osob samých. Občanský zákoník v § 18 odst. 2 stanoví, že právnickými osobami jsou jen ty, které za takové stanoví zákon. Jsou jimi:

- sdružení fyzických a právnických osob,
- účelová sdružení majetku,
- jednotky územní samosprávy,
- jiné subjekty, o kterých to stanoví zákon.

¹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 74

¹³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 10

¹⁴ Eliáš, K. Masky a démoni (o přístupech soukromého práva k právnickým osobám). Právník č.11/2010, s. 1111-1112

Obecným pravidlem, které lze dovodit z posledního bodu je, že právnická osoba je takový organizační útvar, o němž to stanoví právní předpis, který má sílu zákona. Takovými právními předpisy jsou tuzemské zákony, mezinárodní smlouvy a nařízení vydaná na úrovni EU/ES. Podzákoné právní předpisy jimi však nejsou.¹⁵

Právnická osoba musí vykazovat nejméně tři znaky, které ji charakterizují z hlediska statusu, tedy název, právní formu a sídlo.

Nejvýznamnější zaměstnavatelé, kterými jsou obchodní společnosti a družstva se řídí ustanovením zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Za stát¹⁶ v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu,¹⁷ která jeho jménem v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.

1.2 ORGANIZAČNÍ ZMĚNY NA PRACOVIŠTI A JEJICH DOPADY PODLE POVAHY ZMĚNY

1.2.1 VÝPOVĚĎ Z DŮVODŮ ORGANIZAČNÍCH ZMĚN

Organizační změny na pracovištích mají mnoho podob. Změněná vnitřní struktura, změna úkolů a podnikatelských záměrů, jiné vnitřní členění, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, nebo také zrušení pracoviště, či provozu, jsou organizační změny, které nepřesahují rámec zaměstnavatele, a jedná se tedy o vnitřní organizační změny. Zaměstnavatel musí v závislosti na jejich povaze a v souladu s pracovněprávními předpisy přizpůsobovat pracovněprávní vztahy novým požadavkům. Využívá k tomu zejména ustanovení zákoníku práce o změně pracovní smlouvy (zejména o změně sjednaného druhu práce, nebo sjednaného místa práce) a o zvyšování a zařizování potřebné kvalifikace, nebo rekvalifikace zaměstnanců. V důsledku takových změn se může zaměstnanec stát nadbytečným, což je výpovědní důvod z organizačních důvodů uvedený v § 52 písm. c.

Zaměstnavatel má v souladu s vnitřními organizačními změnami obecnou informační povinnost podle § 279 odst. 1 písm. c) zákoníku práce přímo vůči zaměstnancům, nepůsobí-li

¹⁵ Knappová, M., Švestka, J., Dvořák, J. a kol. Občanské právo hmotné 1. 4., aktualizované a doplněné vydání. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 2004

¹⁶ Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích § 6 a 7

¹⁷ Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích §3 a 51

u něj odborová organizace. Informováním se rozumí podle § 278 odst. 2 zákoníku práce poskytnutí nezbytných údajů, ze kterých je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko, dále je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby se k nim mohli zaměstnanci vyjádřit a zaujmout stanovisko před uskutečněním opatření.

Strukturální změny či jiná organizační opatření, které zamýšlí zaměstnavatel uskutečnit, má povinnost projednat se zaměstnanci podle § 280 odst. 1 b) zákoníku práce. Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci s cílem dosáhnout shody. Případné neprojednání se zaměstnanci by však neplatnost právních úkonů spojených se strukturálními změnami neznamenal, mohlo by být ale kvalifikováno podle zákona o inspekci práce¹⁸ jako přestupek, nebo správní delikt.

1.3 ZMĚNA PRACOVNÍHO POMĚRU

Vlivem společensko-ekonomické dynamiky dochází i v oblasti zaměstnání k častým změnám, které nemusí vždy znamenat skončení pracovního poměru mezi týměž zaměstnancem a zaměstnavatelem a vedou pouze ke změně prvků v tomto vztahu. Nejčastěji se mění druh, nebo místo výkonu práce, pracovní podmínky, ale také osoby zaměstnavatele.¹⁹ Při změně pracovního poměru trvá pracovní poměr nadále, neukončuje se a nevzniká nový pracovní poměr, dochází jen ke změně některého z jeho prvků. Ke změně může dojít:

- v obsahu – vzájemná práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu
- u subjektů – kterými jsou zaměstnanec nebo zaměstnavatel.

1.3.1 ZMĚNA OBSAHU

Ke změně obsahu pracovněprávního poměru nejčastěji dochází v důsledku změny práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního poměru, tedy vydáním nového právního předpisu, nebo právní události. Platí zde zásada, že pracovní smlouvu je možné změnit, jen pokud se na tom dohodne zaměstnanec a zaměstnavatel.

Změna obsahu se může týkat druhu práce, místa výkonu práce, nároku na dovolenou, výši mzdy, délky pracovní doby a řady dalších pracovních podmínek. Ne v každém případě, ve

¹⁸ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

¹⁹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, s. 209

kterém dojde ke změně v obsahu pracovních úkolů, se změni i druh práce, záleží na vymezení práce v pracovní smlouvě.

V případě, že zaměstnanec neakceptuje dohodu o změně, která je pro zaměstnavatele nezbytná vzhledem k situaci ve které se nachází, může věc řešit výpovědí, nebo skončením pracovního poměru dohodou.

1.3.2 ZMĚNA SUBJEKTU

Změna subjektu na straně zaměstnance není možná, vzhledem k povinnosti konat práci osobně. Pokud by se změnil subjekt na straně zaměstnance, jednalo by se o zánik jiného pracovněprávního vztahu a vznik nového, nikoli o změnu stávajícího.

„Častým důvodem změny subjektu pracovněprávního vztahu je případ změny (přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu k jinému zaměstnavateli) z důvodu převodu činností zaměstnavatele nebo části činností zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli.“²⁰

Změna subjektu je možná pouze na straně zaměstnavatele v případech, kdy tak stanoví zákoník práce, nebo jiný zvláštní předpis. Při změně zaměstnavatele by měl obsah pracovního poměru zůstat nezměněn.

Jouza²¹ definuje převod jako „změnu právnické nebo fyzické osoby odpovědné v právním slova smyslu za činnost dosavadního zaměstnavatele, a to bez ohledu na to, jaký je právní důvod převodu, a na to, zda byla na nabyvatele převedena vlastnická práva“. Ke změně dochází na základě právního úkonu (smlouvy).

Rozhodujícím kritériem pro posouzení převodu zaměstnavatele či jeho činnosti je, že je nabyvatel způsobilý jako zaměstnavatel pokračovat v dosavadní, nebo obdobné činnosti bývalého zaměstnavatele. Dochází zde k odvozenému nabytí vlastnického práva na základě projevu vůle předchozího vlastníka.

Přechod práv a povinností pak chápeme jako důsledek právní skutečnosti, kterou může být právní úkon, nebo právní událost (např. smrt zůstavitele) a při které dochází k původnímu nabytí vlastnického práva na základě jiných právních skutečností.

²⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2010, s. 83

²¹ Jouza, L. Organizační změny na pracovištích a jejich právní důsledky. Právo pro podnikání a zaměstnání 10/2008 s. 3

Pelikánová²² uvádí, že převod představuje tzv. titulus, tedy vlastní ujednání o majetkové dispozici, zatímco přechod tzv. modus, je realizací tohoto ujednání vlastním předáním věci.

Platí zde zásada, že při převodu zaměstnavatele nebo jeho části dochází lex lege k přechodu práv a povinností. Přechod práv a povinností je na evropské úrovni upraven Směrnicí č. 2001/23/ES.²³

Přechod práv a povinností nesmí být sám o sobě důvodem k propuštění převáděných zaměstnanců. Pracovní poměr při přechodu práv a povinností nekončí, naopak trvá nadále. Co jediné se mění, je subjekt zaměstnavatele.

1.4 PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ NA JINÉHO ZAMĚSTNAVATELE

Organizační změny, které přesáhnou rámec firmy a zasáhnou do práv a nároků zaměstnanců označujeme jako vnější. Vzhledem k tomu, že jde o objektivní situace, které zaměstnanci neovlivňují, nemohou být poškození a zkrácení na svých nárocích, které stanoví zákoník práce a další pracovněprávní předpisy.

Zákoník práce jim proto zaručuje tzv. přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, který jim pak musí zajistit a poskytnout stejné pracovněprávní nároky, jaké měli u původního zaměstnavatele.

²² Pelikánová, I. Obchodní právo I.díl. Úvod do obchodního práva, osoby v podnikání. 1. vyd. Praha:ASPI, 2005, str. 224-226

²³ Směrnice Rady 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů. Dle této směrnice vstupuje nový zaměstnavatel do pracovních poměrů, které existují v den účinnosti změny, na místo původního zaměstnavatele.

2 PRÁVNÍ ÚPRAVA PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Vnější organizační změny, které přesáhnou rámec firmy a zasáhnou do práv zaměstnanců změnou subjektu na straně zaměstnavatele, vyvolají přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

V českém právním řádu je problematika upravena v zákoníku práce v Hlavě XV v § 338 až 345. Na tomto místě považuji za nezbytně nutné uvést, že v této práci rozebírané směrnice se zabývají převodem podniku, závodu, nebo jeho části, jehož důsledkem je pracovněprávní dopad, tedy přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Úprava zakotvená v § 338 zákoníku práce úzce navazuje na právní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů obsaženou v § 249 až 251 předchozího zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění účinném do 31. 12. 2000, která tam byla zařazena v rámci harmonizace s právem Evropských společenství, konkrétně se směrnicí Rady 77/187/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části závodů, ve znění směrnice Rady 98/50/ES. Před nabytí účinnosti nynějšího zákoníku práce, byla tato směrnice nahrazena směrnicí 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, která je kodifikací směrnice 77/187/EHS v novelizovaném znění směrnice 98/50/ES.²⁴ Nelze opomenout ESD a tento okruh problémů vykládat vždy v souladu s jeho judikaturou.

Podrobněji se budu věnovat komunitární a vnitrostátní úpravě v následujících kapitolách.

2.1 PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ V KOMUNITÁRNÍ ÚPRAVĚ

Velká pozornost se vzhledem k rozvoji společného trhu věnuje sociální ochraně zaměstnanců, kteří mohou být dotčeni změnami ve struktuře podniků, které nastávají v důsledku ekonomických změn.

²⁴ Grulich, T. Přechod práv a povinností při převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele. Právní rádce 2/2009 s.

Největší význam mezi směrnicemi, které se zabývají sociální ochranou zaměstnanců, mají směrnice, týkající se převodů podniků.

„Ochrana zaměstnanců při přechodu práv a povinností („převod“) je jedním ze základních pilířů evropského pracovního práva.“²⁵ Úprava obsažená ve směrnicích má zajistit zaměstnancům, že v případě změny na straně zaměstnavatele bude jejich postavení zachováno tím, že budou moci pokračovat v zaměstnání s novým zaměstnavatelem. Cílem těchto směrnic je zajistit, aby restrukturalizace podniků uvnitř společného trhu nepůsobila negativně na zaměstnance v dotčených podnicích.²⁶

2.1.1 SMĚRNICE RADY Č. 77/187/EHS ZE DNE 14. 2. 1977, O SBLIŽOVÁNÍ PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ ČLENSKÝCH STÁTŮ TÝKAJÍCÍCH SE ZACHOVÁNÍ PRÁV ZAMĚSTNANCŮ V PŘÍPADĚ PŘEVODU PODNIKŮ, PODNIKÁNÍ NEBO ČÁSTI PODNIKŮ

Úprava převodu vychází primárně ze směrnice Rady č. 77/187/EHS ze dne 14. 2. 1977, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podnikání nebo části podniků, která spolu se směrnicí Rady č. 75/129/EHS, o sblížení právních předpisů členských států o hromadném propouštění a směrnicí Rady č. 80/987/EHS, o sblížení právních předpisů členských států o zachování nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele byla přijata v rámci komunitárního „Sociálního akčního programu“ z let 1974 –76.²⁷

Tyto směrnice představují trojici, která se zabývá sociálně právními následky změn v ekonomickém prostředí a dopady podnikatelských aktivit týkající se restrukturalizace podniků. K této směrnici se váže přibližně padesát rozhodnutí ESD a většina z nich je použitelná i při současné úpravě.

Ochrana zaměstnanců podle směrnice Rady č. 77/187 je postavena na třech pilířích. Jedná se o:

²⁵ Erényi, T. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda* 3/2010, s. 19

²⁶ Gregorová, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. *Právník* č. 10/2008 s. 1108

²⁷ Erényi, T. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. [online]. epravo.cz [cit. 28. 11. 2011].

Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html>

- automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z převodce na nabyvatele,
- druhý pilíř upravuje ochranu zaměstnance před propouštěním z důvodů převodu,
- jako třetí pilíř je označována povinnost převodce i nabyvatele informovat o převodu a projednat jej se zástupci zaměstnanců.

Zaměstnanec by neměl zásadním způsobem pocítit, že se změnila osoba zaměstnavatele a ten pokračuje v předmětné činnosti. Tyto tři pilíře jsou tzv. minimální požadavky a členské státy mohou při implementaci směrnice přijmout předpisy pro zaměstnance výhodnější.²⁸

„směrnice Rady č. 77/187/EHS byla vydána na základě čl. 100 (nyní čl. 94) Smlouvy o založení Evropských společenství k tomu, aby byla zajištěna ochrana zaměstnanců při změnách zaměstnavatele, zejména pak aby byla zajištěna jejich práva.“²⁹

Účel směrnice je vymezen v rozhodnutí ESD, který se vyslovil, že „směrnice zajišťuje ochranu pracovníků proti možným nepříznivým následkům, které by jim mohly vzniknout ze změn ve struktuře podniků vyvolaných ekonomickými trendy na národní a komunitární úrovni prostřednictvím mimo jiné převodů podniků, podnikání nebo části podnikání jiným zaměstnavatelům jako důsledek převodů nebo fúzí.“³⁰

Směrnice Rady č. 77/187/EHS byla vzhledem k aplikačním nedokonalostem předmětem řady soudních sporů před ESD a byla posléze jednou novelizována a jednou kodifikována.³¹ Členské státy měli povinnost implementovat směrnici ve lhůtě dvou let od jejího oznámení, tj. do února 1979.

²⁸ Směrnice Rady 77/187/EHS čl. 7

²⁹ Gregorová, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. Právník č. 10/2008 s. 1109

³⁰ Rozhodnutí ve věci Henke ze dne 15.10. 1996, C-298/94, Sb. rozh. 1996, s. 4989

³¹ Novelizace - směrnice zůstává v platnosti v novelizovaném znění. Kodifikace - směrnice je zrušena a nahrazena kodifikovanou verzí ve znění nové směrnice. Kodifikovaná verze nemění obsah původní verze, pouze jej přečísluje.

2.1.2 SMĚRNICE RADY Č. 98/50/ES ZE DNE 29. 6. 1988, KTEROU SE MĚNÍ SMĚRNICE RADY Č. 77/187/EHS, O SBLIŽOVÁNÍ PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ ČLENSKÝCH STÁTŮ TÝKAJÍCÍCH SE ZACHOVÁNÍ PRÁV ZAMĚSTNANCŮ V PŘÍPADĚ PŘEVODU PODNIKŮ, PODNIKÁNÍ NEBO ČÁSTI PODNIKŮ

Novelizace směrnice Rady č. 77/187/EHS byla uskutečněna směrnicí Rady č. 98/50/ES ze dne 29. 6. 1998. Směrnice přichází s mnoha specifikacemi, např. že z její působnosti nemohou být vyjmuti zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek a s možností členských států vyloučit z působnosti směrnice převodce v konkursním, nebo jiném úpadkovém řízení a nemožnost aplikace směrnice na reorganizaci ve státní správě.

Jedním z nejvýznamnějších důsledků přijetí směrnice bylo rozšíření pojmu převod podniku, nebo jeho části i na nájem podniku, jehož určení bylo v praxi problematické a zakotvení nového právního pojmu “hospodářská jednotka”.³²

Směrnice pomohla vymezit jednotlivé pojmy a ulehčila aplikaci směrnice 77/187/EHS v praxi. Členským státům byla uložena povinnost implementovat směrnici do 17. července 2001.

2.1.3 SMĚRNICE RADY Č. 2001/23/ES ZE DNE 12. 3. 2001, O SBLIŽOVÁNÍ PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ ČLENSKÝCH STÁTŮ TÝKAJÍCÍCH SE ZACHOVÁNÍ PRÁV ZAMĚSTNANCŮ V PŘÍPADĚ PŘEVODU PODNIKŮ, ZÁVODŮ NEBO ČÁSTI PODNIKŮ NEBO ZÁVODŮ

Dříve, než nabyl účinnosti nynější zákoník práce, nahradila směrnicí Rady č. 98/50/ES směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001. Ta směrnicí Rady č. 77/187/EHS nemění, nezavádí nové instituty ani nová řešení, pouze ji za účelem jednodušší interpretace doplňuje v souladu s judikaturou ESD, takže interpretace podaná ESD ke směrnicí Rady č. 77/187/EHS je tak stále platná.

Směrnice Rady č. 2001/23/ES (dále jen „směrnice č. 2001/23/ES“) s účinností 11. 4. 2001 byla do českého právního řádu transponována zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce a jehož ustanovení § 249 až 251 b, byla v téměř

³² Gregorová, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. Právník č. 10/2008 s. 1116

nezměněné podobě převzata platným zákoníkem práce. Pravidla směrnice č. 2001/23/ES jsou závazná a není možné se od nich odchýlit v neprospěch zaměstnanců.

Směrnice č. 2001/23/ES uvádí jako jeden z důvodů svého přijetí „změny ve struktuře podniků, ke kterým dochází v důsledku převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů na jiné zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvních převodů nebo fúzí“³³ a potřebu stanovit opatření na ochranu zaměstnanců a zachování jejich práv v případě změny zaměstnavatele.

• OSOBNÍ PŮSOBNOST SMĚRNICE Č. 2001/23/ES

Směrnice č. 2001/23/ES v čl. 2 stanoví, kdo je zaměstnanec, převodce, nabyvatel a zástupci zaměstnanců.

Zaměstnancem se rozumí jakákoliv osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s platnými vnitrostátními předpisy v oblasti zaměstnávání. Ochrana podle směrnice č. 2001/23/ES je poskytována všem zaměstnancům, včetně zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou nebo na částečný úvazek.³⁴

S odkazem na právní předpisy nebo zvyklosti členských států je definován i pojem zástupci zaměstnanců.

Převodcem se rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která v důsledku převodu přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodě nebo části podniku nebo závodu.³⁵

Nabyvatelem pak jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, která se v důsledku převodu stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.³⁶

Aby se jednalo o převod, musí být splněny podle zprávy komise ke směrnici³⁷ dvě podmínky:

- musí dojít ke změně zaměstnavatele
- převedený subjekt si musí zachovat svoji identitu.

³³ Preambule Směrnice Rady 2001/23/ odst. 2

³⁴ Zpráva komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práva zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. KOM/2007/0334 v konečném znění ze dne 18.6.2007.

³⁵ Směrnice 2001/23/ES, čl. 2 odst. 1 a)

³⁶ Směrnice 2001/23/ES, čl. 2 odst. 1 b)

³⁷ Zpráva komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práva zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. KOM/2007/0334 v konečném znění ze dne 18.6.2007

Je tedy nezbytné, aby ve smluvních vztazích došlo ke změně fyzické, nebo právnické osoby odpovědné za pokračování činnosti a která přebírá povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům subjektu.

Zachování identity se vyznačuje pokračováním ve stejných činnostech ze strany nového zaměstnavatele, i zachováním zaměstnanců, vedoucích pracovníků, organizace práce, provozních postupů, nebo dostupných provozních zdrojů. Zda jde či nejde o převod, přísluší posoudit vnitrostátním soudům na základě příslušných zvláštních kritérií, kterými jsou tzv. Spijkers kritéria,³⁸ kterým se budu podrobněji věnovat níže.

- **ÚZEMNÍ PŮSOBNOST SMĚRNICE Č. 2001/23/ES**

Směrnice č. 2001/23/ES se podle čl. 1 odst. 2 použije, pokud podnik, závod, nebo jejich části spadají do oblasti územní působnosti smlouvy nebo se nacházejí v členském státě Evropského hospodářského prostoru (Norko, Island a Lichtenštejnsko). V některých svých ustanoveních se přímo dotýká použití vnitrostátního práva, například pojem zaměstnanec v čl. 2 odst. 1 písm.d) dává členským státům určitou míru volby, jelikož i ESD se při rozhodování o některých aspektech převodu odvolával na právní předpisy členských států.

2.2 PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ V ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ

Stručná právní úprava je v České republice rozdělena mezi zákoník práce a zvláštní zákony,³⁹ jejichž úpravě se budu věnovat v další části této práce.

2.2.1 PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE

Zákoník práce upravuje v Hlavě XV vedle přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, zániku práv a povinností z pracovněprávních vztahů také přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Český zákonodárce tyto skutkové děje upravil v § 343-345, přestože směrnice č. 2001/23/ES se na ně nevztahuje. Tato specifická právní úprava se vztahuje na správní reorganizaci orgánů veřejné správy, nebo převod činností mezi

³⁸ Rozhodnutí ESD ve věci Spijkers ze dne 18. 3. 1986, 24/85, Sb. rozhodnutí z roku 1986, s. 1119

³⁹ Např. zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev

organizačními složkami státu. V těchto ustanoveních nejde o přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavateli, ale o přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Ustanovení § 338-342 zákoníku práce, upravující důsledky změny na straně zaměstnavatele, kdy je v zájmu zaměstnance zachována existence pracovněprávního vztahu, je nutno posuzovat v souladu s dikcí čl. 1 směrnice č. 2001/23/ES, který byl český zákonodárce povinen implementovat.

Za generální klauzuli, od které se odvíjí úprava přechodu v českém právním řádu lze považovat § 338 odst. 1 zákoníku práce, dle kterého platí, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tedy k automatické změně zaměstnavatele dochází jen v případech stanovených zákoníkem práce, nebo zvláštním právním předpisem. Tuto zásadu lze označit jako zásadu legality,⁴⁰ tedy zásadu základní, kterou se institut přechodu práv a povinností řídí.

Podle § 338 odst. 2 zákoníku práce dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele zároveň s převodem činností, části činností, úkolů, nebo jejich části. Práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na nového zaměstnavatele na dobu její účinnosti, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Za úkoly, nebo činnosti zaměstnavatele se podle § 338 odst. 3 zákoníku práce pro tyto účely považují zejména úkoly související se zajištěním výroby, nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti, nebo na místech, které jsou pro tento výkon obvyklé pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Co se rozumí činností nebo úkoly není vymezeno. Judikatura NS⁴¹ v této věci dovodila, že částí zaměstnavatele se rozumí složka zaměstnavatele, která má vyčleněny určité prostředky (budovy, nástroje, nářadí) a prostory k provozování této činnosti.

„Převod činností nebo úkolů zaměstnavatele nastane v důsledku právního úkonu, kterým činnost nebo úkoly dosavadního zaměstnavatele nebo jejich část přejdou na přejímajícího zaměstnavatele. Jde přitom o případy, s nimiž zvláštní právní předpisy výslovně nespojují

⁴⁰ Gregorová, Z. Převod podniku – přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. Právník č. 10/2008 s. 1121

⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.5.1997, sp.zn. 2 Cdon 1053/96

přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Právním úkonem, který k převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části vede, pak bude především smlouva, a to často smlouva, jejímž předmětem není převod vlastnického práva nebo převod jiných majetkových práv.⁴²

Takovým právním úkonem bude také smlouva, která se svými důsledky blíží případům, ve kterých zvláštní právní předpisy výslovně určují přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Příkladem první skupiny jsou obstaravatelské smlouvy jako např. smlouva mandátní, komisionářská, příkladem druhé darování podniku nebo části podniku.

Úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů obsažená v § 338 odst. 2 zákoníku práce nevytváří právní rámec pro uzavírání smluv, na základě kterých by zaměstnanci byli nadále zaměstnáváni u nového zaměstnavatele. Je pouze určitou legislativní "pojistkou" pro případ, že by zvláštní právní předpisy neupravovaly dopad převodu činností či úkolů do oblasti pracovněprávních vztahů.

Situace v § 338 odst. 3 zákoníku práce jsou vymezeny pouze obecně, pro případ, že by zvláštní právní předpis tuto otázku neupravoval. Případy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů výslovně stanovené zvláštním právním předpisem tak mají před obecnou úpravou v zákoníku práce přednost. Neplatným se tedy jeví pouhé smluvní ujednání mezi zaměstnavateli, které přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů způsobit nemůže.⁴³

Povinnost informovat je zakotvena v § 339 odst. 1 zákoníku práce a jak vyplývá z § 340 zákoníku práce tak důvodem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je také rozhodnutí a to nejméně v případě, kdy o převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele rozhodl nadřízený orgán, ačkoliv o právní úkon nejde.

Osud pracovněprávních vztahů v případě zrušení zaměstnavatele je obsahem § 341 zákoníku práce. Dochází-li ke zrušení zaměstnavatele rozdělením, orgán, který o rozdělení rozhodl, určí z nově vzniklých zaměstnavatelů toho, který od dosavadního zaměstnavatele přejímá práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Ustanovení z kolektivní smlouvy podle §338 odst. 2 platí obdobně.

⁴² Grulich, T. Přechod práv a povinností při převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele. Právní rádce. 2/2009 s. 43

⁴³ např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. ledna 2007, sp. zn. 21 Cdo 719/2006.

Převodem zaměstnavatele nebo jeho části se rozumí i fúze zaměstnavatele nebo jeho části s jiným zaměstnavatelem.⁴⁴ Sloučením zaniká původní zaměstnavatel jako právní subjekt a na nabyvatele tak dnem sloučení přechází jeho majetek a závazky. Co se pracovněprávních vztahů týká, přechází na nabyvatele práva a povinnosti nejen těch zaměstnanců, kteří do něj přecházejí, ale i těch, které byly skončeny u zaměstnavatele původního před tím, než došlo k organizačním změnám. Nabyvatel tak odpovídá například za závazky sloučeného zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovní poměry skončily již před dnem sloučení (např. náhrada škody za pracovní úrazy, neproplacená náhrada za nevyčerpanou dovolenou a jiné). Je však také oprávněn vůči bývalým zaměstnancům uplatňovat nesplněné nároky zaměstnavatele původního. Nabyvatel je povinen převzít všechny zaměstnance, jejichž pracovní poměr do dne uskutečnění organizačních změn trval. V případě zániku zaměstnavatele sloučením nebo splynutím zajišťuje přechod práv a povinností v plném rozsahu nabyvatel.

V § 342 je řešen případ smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. Pracovní poměr nekončí v případě, že dojde k pokračování v živnosti. Pokud oprávněná osoba pokračovat nebude, pracovní poměr skončí marným uplynutím 3 měsíční lhůty ode dne smrti zaměstnavatele.

Pro úplnost jen dodávám, že ačkoliv název dílu 1 zákoníku práce nese název “Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,“ vztahuje se § 338 zákoníku práce na všechny zaměstnavatele bez rozdílu, tedy jak fyzické tak na právnické osoby.

2.2.2 NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE Č. 365/2011 SB. (VLIV SMĚRNICE Č. 2001/23/ES)

K 1. 1. 2012 vstoupila v účinnost novela zákoníku práce publikovaná v částce 128 Sbírky zákonů pod č. 365/2011 Sb., která do úpravy pracovněprávních vztahů přináší více než tři stovky důležitých věcných změn a novinek. Jedná se dosud o nejvýznamnější a nejobsáhlejší novelu zákoníku práce, který je účinný od roku 2007.

Novela zákoníku práce se ukázala býti nezbytná, jak již bylo zmíněno dříve vzhledem k nutnosti harmonizovat pracovněprávní úpravu s právem evropských společenství,

⁴⁴ Jouza, L. Organizační změny na pracovištích a jejich důsledky, Právo pro podnikání a zaměstnání 10/2008 s. 4

judikaturou ESD a také bylo potřeba reagovat na nález Ústavního soudu.⁴⁵ V následujících řádcích upozorním na změny, které tato novela přinesla ve vztahu k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů přinesla vylepšení jak postavení zaměstnavatele, tak zaměstnance.

2.2.3 ZMĚNY PROVEDENÉ NOVELOU ZÁKONÍKU PRÁCE VE VZTAHU K PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Podle § 338 odst. 2 dříve platného zákoníku práce se stávalo, že v případě převodu činností zaměstnavatele, části činností, nebo při převodu úkolů zaměstnavatele, nebo jejich části k jinému zaměstnavateli, byl přejímající zaměstnavatel povinen zachovat převáděným zaměstnancům práva a povinnosti v plném rozsahu. Tato povinnost se vztahovala i na práva a pracovní podmínky, které vyplývaly z kolektivních smluv, přestože kolektivní smlouva může být uzavřena i na dobu neurčitou. Byla zde velmi omezena možnost svobodné volby a flexibilita zaměstnavatele. Ještě horší situace pro zaměstnavatele nastala v případě, že již neexistovala odborová organizace jako účastník původní kolektivní smlouvy. V takovém případě pak neměl přejímající zaměstnavatel možnost takovou smlouvu vypovědět, nebo se dohodnout na její změně.

„Novela zákoníku práce tuto nerovnováhu v postavení účastníků pracovněprávního vztahu odstraňuje, jelikož bude použita směrnice č. 2001/23/ES, která v článku 3 umožňuje, aby vnitrostátní úprava omezila dobu, po kterou trvá povinnost přejímajícího zaměstnavatele dodržovat kolektivní smlouvy.“⁴⁶ Obsahem nové právní úpravy tedy je, že práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Změny se týkají i § 339. Předchozí právní úprava stanovila povinnost současného i přejímajícího zaměstnavatele informovat před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli o této skutečnosti odborovou organizaci či řadu zaměstnanců, a pokud zde nepůsobí tak samotné zaměstnance. Zákon sice tuto povinnost zaměstnavateli ukládal, ale již nekonkretizoval, kdy nejpozději musí být splněna.

⁴⁵ Pl. ÚS 83/06, č. 116/2008 Sb., ze dne 12.3.2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006Sb., zákoník práce

⁴⁶ Mojžíš, M. Co nového přinese novela zákoníku práce (3/3). [online]. [cit. 26. 2. 2012]. Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/co-noveho-prinese-novela-zakoniku-prace-33-78502.html>

Nově dochází k upřesnění informační povinnosti ohledně chystaného převodu, kterou musí zaměstnavatel splnit nejpozději 30 dnů před účinností chystaného převodu.

Novelou byl do zákona vložen § 339a, který poskytuje zaměstnanci, jež přejde k přejímajícímu zaměstnavateli, a poté ve lhůtě 2 měsíců ode dne účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podá výpověď, nebo skončí pracovní poměr dohodou, že se u soudu může domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s tímto přechodem nebo převodem. V případě, že soud zaměstnanci vyhoví a pravomocně rozhodne, že ke zhoršení pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance došlo v důsledku přechodu, nebo převodu, stanoví zákon fikci, podle které byl pracovní poměr rozvázán ze strany zaměstnavatele výpovědí, nebo dohodou z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c). Zaměstnanci tak vznikne nárok na odstupné podle § 67 odst. 1. Novela tak reaguje na směrnici Rady 2001/23/ES, která umožňuje zaměstnanci ukončit pracovní poměr při snížení nabytého standardu pracovních podmínek v důsledku převodu a získat finanční odškodnění.

Ke změnám došlo i v § 341, upravujícím zvláštní způsob přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Ten je specifický tím, že zde nedochází k automatickému převodu zaměstnanců, pro který je rozhodující převod úkolů, nebo činností zaměstnavatele, ale převod závisí na rozhodnutí orgánu, který o rozdělení zaměstnavatele rozhodl. I zde je třeba respektovat podmínky dodržování práv a povinností z kolektivních smluv zrušeného zaměstnavatele zaměstnavatelem přejímajícím. Nová úprava stanoví ukončení její platnosti, nebo uzavření nové kolektivní smlouvy za stejných podmínek jako v § 338 odst.2. viz. výše. § 338 odst. 2 užije i pro případy podle § 344 upravujícího převod organizační složky státu do jiné.⁴⁷

Změny se konečně dočkala i právní úprava zániku práv a povinností z pracovněprávního vztahu v případě zaměstnavatele, kterým je fyzická osoba. Smrt zaměstnavatele, má přímé následky nejen pro jeho nejbližší, ale také pro ty osoby, které pod jeho vedením pracovali - jeho zaměstnance.⁴⁸ Původní úprava obsažená v § 342 zákoníku práce stanovila, že s výjimkou pokračování v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona, smrtí

⁴⁷ Mojžíš, M. Co nového přinese novela zákoníku práce (3/3). [online]. [cit. 20.12. 2011]. Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/co-noveho-prinese-novela-zakoniku-prace-33-78502.html>

⁴⁸ Šouša, J. Štefko, M. Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Právník 11/2010, s. 1151

zaměstnavatele pracovněprávní vztah uvedený v § 3 druhé větě zanikal. Zaměstnanec tak žil v nejistotě, zda základní pracovněprávní vztah zanikl smrtí zaměstnavatele, nebo ne, nebyla mu přidělována práce a nedostával zaplacen. Nemohl se stát uchazečem o zaměstnání, protože nebylo jasné, zda je či není zaměstnán. Nové ustanovení § 342 odst. 1, zní tak, že pokud osoby, které by v živnosti pokračovat mohly (dědicové ze závěti, pokud nejsou tak ze zákona, pozůstalý manžel, nebo partner i když není dědicem, ale je spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti) nevyužijí tuto možnost, vyhláší se zánik základního pracovněprávního vztahu po uplynutí 3 měsíců ode dne smrti fyzické osoby - zaměstnavatele.

Novela zákoníku práce rovněž reaguje na judikaturu ESD a upravuje výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Nově platí v § 51 a, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází účinnosti přechodu. Není totiž možné od zaměstnance spravedlivě požadovat, aby jeho pracovní poměr přešel na jiného zaměstnavatele, jestliže on má o svém dalším pracovním uplatnění jinou představu.⁴⁹

Dle mého názoru se díky této novele a podařilo implementovat do zákoníku práce ta ustanovení, jejichž chybějící úprava činila v praxi velké problémy ať už zaměstnancům, nebo zaměstnavatelům. Novela zákoníku práce tak přináší mnohem liberálnější úpravu oproti minulé právní úpravě. Užitek změn současné právní úpravy novelou ukáže teprve čas. Gerloch⁵⁰ v tomto směru uvádí že, pokud se mají projevit faktické účinky právní normy, stane se tak nejdříve v horizontu 3 až 5 let.

⁴⁹ Mojžíš, M. Co nového přinese novela zákoníku práce (1/3). [online]. [cit. 20.12. 2011]. Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/co-noveho-prinese-novela-zakoniku-prace-13-77714.html>

⁵⁰ Gerloch, A. teorie práva.2. vydání. Dobrá voda u Pelhřimova: Aleš Čeněk, 2001, s.264

3 ZÁKLADNÍ OTÁZKY PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ V KOMUNITÁRNÍ A VNITROSTÁTNÍ ÚPRAVĚ SE ZAMĚŘENÍM NA DOPADY NA ZAMĚŠTNANCE

3.1 VĚCNÁ PŮSOBNOST SMĚRNICE Č. 2001/23/ES

Vymezení věcné působnosti, tedy pojmu převodu je obsahem čl. 1 směrnice č. 2001/23/ES a představuje podstatu celé úpravy. Směrnice č. 2001/23/ES se tak vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, pokud vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení, přičemž „převodem se podle této směrnice 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.“⁵¹ Tato definice byla do směrnice 77/187/EHS zařazena v rámci její novelizace.

ESD konstatoval, že o převod je jedná tehdy, jestliže:

- dojde ke změně zaměstnavatele
- převáděná hospodářská jednotka u nabyvatele musí zachovat dosavadní hospodářskou identitu.⁵²

Účelem směrnice č. 2001/23/ES vyplývající z tohoto ustanovení je garance přechodu práv a povinností zaměstnanců v případech, kdy podle právních předpisů členských států dochází k převodu určité hospodářské jednotky zaměstnavatele.

Směrnice č. 2001/23/ES se vztahuje také na veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku, nebo bez tohoto cíle. Nevztahuje se ale na správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy a na námořní lodě.

⁵¹ Směrnice Rady 2001/23/ES čl. 1. odst. 1 b)

⁵² Gregorová, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. Právník č. 10/2008 s. 1118

„Ke dni 31. srpna 2006 přijal Soudní dvůr na základě této směrnice 44 rozsudků, z toho 40 se dotýkalo předběžných otázek. Třicet z těchto rozsudků souviselo s oblastí působnosti směrnice, a to zejména s pojmem převodu.“⁵³

3.2 AUTOMATICKÝ PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Automatický přechod se do české úpravy promítá tím, jak vyjádřil NS takto „K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů od dosavadního zaměstnavatele (dosavadního subjektu odpovědného vztahu) na jiného zaměstnavatele může dojít toliko na základě zákona, tj. 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 zaměstnavatelů.

Již z tohoto hlediska nemůže mít samo o sobě právní význam ujednání o delimitaci⁵⁴ v oblasti pracovněprávních vztahů⁵⁵.

3.3 APLIKACE AUTOMATICKÉHO PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Článek 1 Směrnice č. 2001/23/ES říká, že pro aplikaci pravidel automatického přechodu na konkrétní případ je předpokladem existence smluvního převodu nebo sloučení. Pokud je existence smluvního převodu (např. prodej, pronájem, subdodávka) nebo sloučení prokázána, je třeba na základě dalších kritérií stanovených ve věci *Spijkers*⁵⁶ (viz. níže) zvažovat, zda se jedná o převod podniku, jelikož převod podniku není automatickým následkem smluvního převodu nebo fúze.

⁵³ Zpráva komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práva zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. KOM/2007/0334 v konečném znění ze dne 18.6.2007

⁵⁴ Delimitační dohoda je dohoda o převodu zaměstnanců. Jejich uzavírání bývá omylem převodců a nabyvatelů, kteří si myslí, že si vzájemnou dohodou vyberou konkrétní zaměstnance a pracovněprávní nároky, které přejdou s nimi, nebo že dojednávají ve vzájemné dohodě, že nikdo z dotčených zaměstnanců nepřechází (blíže: Erényi, T. Aplikáční nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda* 3/2010, s. 20). Delimitační dohoda má význam jen z hlediska náhrad mezi převodcem a nabyvatelem, nikoliv ve vztahu k zaměstnancům. Zaměstnanci jsou automaticky převedeni ze zákona bez ohledu na ujednání převodce a nabyvatele při naplnění zákonného případu převodu.

⁵⁵ Rozsudek NS ze dne 07. 06. 2000, sp.zn. 21 Cdo 2124/99

⁵⁶ Rozhodnutí ESD ve věci *Spijkers* ze dne 18. 3. 1986, 24/85, Sb. rozhodnutí z roku 1986, s. 1119

V úředním překladu textu směrnice č. 2001/23/ES je použit termín „smluvní převod“, kdežto v anglické verzi je použit termín „legal transfer,“ který v českém překladu odpovídá spíše pojmu „právní převod“ což může být poněkud zavádějící a vyvolávat mylné asociace spojené pouze se smluvním základem.

ESD k tomuto pojmu podal velmi široký výklad, pod kterým si nelze představit pouze klasickou situaci, kdy dojde k převodu určité jednotky od subjektu A na subjekt B na základě kupní nebo nájemní smlouvy. Směrnice č. 2001/23/ES se tak vztahuje na všechny převody, ať už uskutečněné na základě smlouvy, správního či zákonného aktu, nebo soudního rozhodnutí.

Směrnice č. 2001/23/ES se nevztahuje na změny zaměstnavatele způsobené smrtí zaměstnavatele původního, kdy dědic nastupuje na místo zůstavitele a stává se majitelem podniku, tedy zůstavitelem ze zákona. V těchto případech zaměstnanci nepotřebují ochranu. Nevztahuje se ani na změny zaměstnavatele způsobené zestátněním, nebo exekucí.⁵⁷

Judikatura ESD nabízí k této otázce řadu rozhodnutí, které můžeme rozdělit do několika skupin.

3.3.1 DRUHY SMLUVNÍHO PŘEVODU PODNIKU

V první skupině lze uvést rozsudky ESD, které se týkají převodu v následku správního rozhodnutí, nebo v následku osoby veřejného práva, aniž by tato osoba byla v pozici převodce nebo nabyvatele. Mezi nejčastěji citovaná rozhodnutí patří v této souvislosti Bartol⁵⁸ a Oy Liikenne.⁵⁹

Ve věci Bartol byla původním zaměstnavatelem nadace, která poskytovala pomoc drogově závislým v Nizozemsku. Jejím jediným příjmem byly dotace poskytované obcí. Poté, co obec poskytování těchto dotací zastavila, ukončila nadace svoji činnost. Obec poté poskytla dotace jiné nadaci, která však nepřevzala všechny původní zaměstnance nadace. ESD se v tomto případě vyslovil, že smluvní převod může nastat i v situaci, kdy veřejnoprávní osoba zruší poskytování dotací jedné právnické osobě, která v důsledku toho ukončí svou činnost a začne je poskytovat jiné právnické osobě za stejným účelem.

⁵⁷ Erényi, T. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Práce a mzda 3/2010 s. 21

⁵⁸ Rozhodnutí ESD ve věci Bartol ze dne 19.5. 1992, C-29/91, Sb. rozhodnutí z roku 1992, s. 3189

⁵⁹ Rozhodnutí ESD ve věci Oy Liikenne ze dne 25.1.2001, C-172/99, Sb. rozhodnutí z roku 2002 s. 745

Ve věci Oy Liikenne bylo řečeno, že čl. 1 směrnice č. 2001/23/ES je možné použít také na případy, kde není přímý smluvní vztah mezi podniky, které postupně zvítězily ve výběrových řízeních na služby vypsané veřejnoprávním subjektem, jako je například provoz hromadné veřejné dopravy, ale nebude se na takový případ vztahovat, pokud nedojde k převodu podstatné části hmotných složek mezi oběma podniky.

ESD v těchto věcech potvrdil existenci smluvního převodu mezi dvěma subjekty, i přestože mezi nimi žádný vzájemný smluvní vztah neexistoval.

Druhou zvláštní skupinu tvoří případy, ve kterých dojde ke smluvnímu převodu za účasti tří soukromoprávních subjektů. Ve věci Daddy's Dance Hall⁶⁰ pronajímal subjekt A restauraci subjektu B. Subjekt A následně pronájem vypověděl a k datu zániku tohoto pronájmu pronajal restauraci subjektu C. ESD shledal existenci smluvního převodu mezi B a C.

Na pronájem podniku se vztahuje rozhodnutí Ny Molle Kro,⁶¹ které jako první výslovně zakotvilo zásadu, že zaměstnanci, jejichž zaměstnavatel se změnil, bez toho aby došlo ke změně vlastnictví, jsou v podobné pozici jako zaměstnanci podniku, který je prodán a měla by jim být poskytována stejná ochrana.

Za zvláštní případy smluvního převodu je třeba zahrnout tzv. outsourcing. Jak uvádí Smejkal⁶² je „outsourcing běžně používaný termín americké obchodní angličtiny, do češtiny někdy též překládaný jako „využívání externích služeb.“ Jedná se vlastně o proces, kdy jsou některé činnosti podnikatele místo vlastními zaměstnanci zajišťovány na základě uzavřené smlouvy třetí osobou.“ V praxi to probíhá tak, že zaměstnavatel vyčlení určité činnosti, nebo úkoly ze svého provozu, včetně zaměstnanců a převede je na třetí osobu.

Účel outsourcingu neboli subdodávky spočívá v zajištění určitých služeb za pokud možno co nejnižší cenu, tedy cenu nižší, než kterou by daná společnost vydala při zapojení zaměstnanců vlastních. Aplikace principů směrnice č. 2001/23/ES na případy subdodávky zde činila problémy. Odpověď poskytl ESD ve věci Rask,⁶³ ve kterém společnost Philips najala na provozování podnikové kantýny, kterou dosud provozovala sama svými zaměstnanci externí společnost ISS. Společnosti ISS byly dány pouze prostory kantýny, nedošlo k převodu vlastnictví k majetku. ESD shledal, že uvedená situace naplňuje znaky smluvního převodu a

⁶⁰ Rozhodnutí ESD ve věci Daddy's Dance Hall ze dne 10.2.1988, 324/86, Sb. rozhodnutí 1988, s. 739

⁶¹ Rozhodnutí ESD ve věci Ny Molle Kro ze dne 17.12.1987, 287/86, Sb. rozhodnutí z roku 1987, s. 5465

⁶² Smejkal, L. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. Právní rádce č.1/2008, s. 26

⁶³ Rozhodnutí ESD ve věci Rask ze dne 12.11.1992, C-209/91. Sb. rozhodnutí z roku 1992, s. 5755

může spadat do působnosti směrnice č. 2001/23/ES, pokud budou naplněna kritéria pro převod podniku a skutečnost, že provozování kantýny není hlavní činností převodce, nemůže být důvodem pro vyjmutí této situace z působnosti směrnice č. 2001/23/ES. Subdodávku tedy lze považovat za smluvní převod podle směrnice č. 2001/23/ES.

Česká právní úprava

Zákoník práce výslovně smluvní převod neboli právní důvody převodu nedefinuje.

V souladu s judikaturou ESD je ale nutné jej chápat jako právní základ pro převod v širším smyslu, ne pouze jako přímý převod na základě smlouvy mezi dvěma subjekty.

Jak již bylo řečeno výše, k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít, jak podal ve svém rozsudku NS⁶⁴ jen z důvodů stanovených zákonem. Právními důvody převodu označujeme právní úkony (smlouva), nebo právní skutečnosti, se kterými právní předpisy spojují přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Za neplatný právní úkon v rozporu se zákonem je považována jakákoliv smlouva, jejímž předmětem by byl přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na někoho jiného, nebo přechod zaměstnanců k jinému zaměstnavateli uzavřená jinak než na základě zákoníku práce, zvláštního právního předpisu, nebo přímo stanovená ve směrnici č. 2001/23/ES. Jednalo by se však o neplatnost pouze relativní. Smluvní převod již existujících nároků jak ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnanci, nebo zaměstnance proti zaměstnanci je nepřipustný.

Předpokladem přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu je způsobilost přejímajícího zaměstnavatele pokračovat jako zaměstnavatel v plnění úkolů, nebo činností dosavadního zaměstnavatele, bez ohledu na to, zda došlo k převodu vlastnických práv např. ke strojům, na kterých jsou činnosti vykonávány.⁶⁵ Charakteristickým znakem tohoto přechodu práv je, že na nového zaměstnavatele přecházejí všechna práva a povinnosti z předchozího pracovněprávního vztahu.

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5.4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000.

⁶⁵ Erényi, T. a kol. Základy pracovního práva, Ostrava, Key Publishing s.r.o., 2009, s. 51

3.4 DEFINICE HOSPODÁŘSKÉ JEDNOTKY

„Hospodářskou jednotkou se rozumí organizovaný soubor osob a věcí, který má vlastní určení spočívající v úkolu provádět určitou hospodářskou činnost.“⁶⁶

Zda se v daném případě jedná o převod ve smyslu směrnice č. 2001/23/ES je klíčovým rozhodnutím ESD ve věci *Spijkers*,⁶⁷ na který se pravidelně ve svých dalších rozhodnutích odvolává a ve kterém ESD poprvé zdůraznil důležitost převodu podniku ve formě hospodářské jednotky, která si zachovává svoji identitu. Namísto definování pojmů podnik, závod, část podniku, nebo závodu zavedl ESD nový pojem hospodářská jednotka, který je pro určení existence převodu podniku zásadní.

Pan *Spijkers* byl zaměstnán na jatkách u společnosti A. V prosinci 1992 v době kdy společnost A. již nevykonávala svou činnost a neměla žádný cenný goodwill, koupila společnost B prostory jatek spolu s kanceláři, pozemkem a určitým zbožím. Od února 1993 převzala společnost B všechny bývalé zaměstnance společnosti A kromě pana *Spijkera* a ještě jednoho zaměstnance a začala jatka provozovat bez toho, že by převzala zákazníky společnosti A. jako rozhodujícím kritériem pro určení, zda došlo k převodu podniku ESD označil, zda si podnik zachoval svoji identitu jakožto převáděná hospodářská jednotka, která pokračuje, nebo znovu zahájí výkon shodné, či podobné činnosti jako zaměstnavatel původní.⁶⁸ ESD zdůraznil, že při rozhodování, zda došlo k přechodu, je třeba zohlednit všechny kritéria, podle kterých bude daná transakce posuzovat. Jsou jimi:

- druh podniku, nebo podnikání
- zda byl převeden hmotný majetek podniku (budovy, věci movité)
- hodnota nehmotných statků v den převodu
- zda byla novým zaměstnavatelem převzata většina zaměstnanců kmenových
- zda došlo k převzetí zákazníků
- stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanou před a po převodu

⁶⁶ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. 930 s.

⁶⁷ Rozhodnutí ESD ve věci *Spijkers* ze dne 18. 3. 1986, 24/85, Sb. rozhodnutí z roku 1986, s. 1119

⁶⁸ Rozhodnutí ESD ve věci *Spijkers* ze dne 18. 3. 1986, 24/85, Sb. rozhodnutí z roku 1986, s. 1119

- doba případného přerušení vykonávané činnosti.

Tato kritéria nesmí být posuzována národními soudy izolovaně, ale ve vzájemné souvislosti. Přihlížet je třeba ke zvláštnostem jednotlivých odvětví, z nichž některá nezbytně potřebují pro svůj provoz provozní prostředky (zásobování, vaření, autobusová doprava) a kde je totožnost jednotky zachována, přejdou-li i tyto prostředky na nabyvatele. V odvětvích, kde výkon činnosti spočívá ve velké míře na pracovní síle (úklid, čištění strojů, hlídání) tvoří hospodářskou jednotku soubor zaměstnanců, vykonávajících společnou činnost. U takové jednotky by pak byla při přechodu zachována její totožnost, pokud by nabyvatel převzal nejen dotčenou činnost, kterou by dále provozoval, ale musel by také převzít dle počtu a odbornosti podstatnou část zaměstnanců, které předchozí zaměstnavatel při této činnosti použil.⁶⁹ Jednotlivá kritéria určující zda si hospodářská jednotka zachovává svoji identitu, ve směrnici č. 2001/23/ES vyjmenovaná nejsou.

ESD se ve svých pozdějších rozhodnutích rozhodl nezkoumat všech sedm stejnou měrou a v některých případech se odchýlil od požadavku převodu hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu. Poprvé se tak stalo v rozsudku Christel Schmidt⁷⁰, který se stal velmi známým a zejména v Německu se setkal s negativním ohlasem.

Případ se týkal pobočky malé banky, ve které šlo o jedinou uklízečku, která byla zaměstnankyní banky. Banka se rozhodla, že předá úklid svých prostor cizí společnosti a za tímto účelem svoji uklízečku paní Schmidtovou propustila a pověřila úklidem svých prostor cizí podnik (tzv. outsourcing). Tento podnik mohl úklidem banky pověřit kohokoliv, potom by nebylo možno mluvit, jak později objasnil ESD ve svém rozhodnutí Ayse Süzen,⁷¹ o převodu podniku, jelikož ani podnikové prostředky - kýbl na podlahu, hadr na mytí ani know how převzaty nebyly, ale uklízečský podnik nabídl paní Schmidtové pracovní místo, čímž dal najevo, že pod jeho vedením volné pracovní místo stále existuje, v jehož rámci měla opět uklízet prostory banky, ale za horších podmínek, což neakceptovala. ESD překvapivě uzavřel, že podobnost činností před a po převodu navíc s tím, že zaměstnanec je znovu zaměstnán nabyvatelem spadá do směrnice a ze sedmi Spijkers kritérií zde bylo určujícím kritériem stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanou před a po převodu.

⁶⁹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 931 s.

⁷⁰ Rozhodnutí ESD ve věci Schmidt ze dne 14. 4. 1994, C-392/92, Sb. rozhodnutí z r. 1994, s. 1311

⁷¹ Rozhodnutí ESD ve věci Ayse Süzen ze dne 11.3.1997, C-13/95, Sb. rozhodnutí z r. 1997, s. 1259

Jak říká Fastrich⁷² byl v Německu tento případ doprovázen v novinách mottem: uklízečka jako část podniku, v čemž tkvěla kritika, neboť nešlo jen tak akceptovat že se pojem části podniku zredukoval na jediné pracovní místo a za převod podniku považoval pouhý převod činností.

V rozhodnutí Ayse Süzen můžeme mluvit o obratu z hlediska pohledu na pojem převod podniku. Žalobkyně pracovala jako uklízečka pro úklidovou společnost, která prováděla úklid ve škole. Škola vypověděla úklidové společnosti smlouvu o poskytování služeb a ta na základě toho propustila všech svých osm zaměstnanců. Všichni, kromě žalobkyně bylo poté znovu zaměstnáno jinou úklidovou firmou, která uzavřela smlouvu s příslušnou školou o poskytování úklidových služeb.

ESD zde opřel svůj rozsudek o požadavek existence stabilní hospodářské jednotky, čímž v podstatě popřel se rozhodnutí ve věci Schmidt. Hospodářskou jednotkou nelze omezit na plnění z jedné smlouvy ani redukovat pouze na činnost, kterou vykonává, ale čítá mnoho dalších faktorů, jako jsou zaměstnanci, management, provozní postupy. Podle ESD je nutné rozlišovat mezi činnostmi, při kterých je zapotřebí zdrojů hmotných (rozhodnutí ve věci Oy Liikenne), či nehmotných. K převodu tady dojde, pokud jsou převedeny všechny tyto zdroje. Pro činnost, pro kterou nejsou zvláštní hmotné či nehmotné zdroje převažující, převod na těchto zdrojích nezávisí. „Tímto výkladem tak ESD nejenže opět potvrdil, že převod nelze zúžit na pouhý převod činností, ale také přisoudil hmotným zdrojům, jako jednomu ze „Spijkers“ kritérií značný význam v případech, kdy jsou hmotné zdroje pro danou činnost zvláště důležité.“⁷³

Česká právní úprava

Ustanovení § 338 až 342 zákoníku práce je nezbytné posuzovat se zřetelem k dikci čl. 1 směrnice č. 2001/23/ES, který byl český zákonodárce povinen implementovat a ve kterém tato směrnice pracuje s pojmem převod hospodářské jednotky.

Česká právní úprava o převodu hospodářské jednotky ve smyslu směrnice č. 2001/23/ES nehovoří, ale podle § 338 odst. 2 zákoníku práce dochází k převodu již při převodu úkolů a činností zaměstnavatele nebo jejich části.

⁷² Fastrich, L. Ochrana zaměstnance při přechodu podniku. Fúze a akvizice v českém, evropském a německém právu. Tichý, L. (ed.). Sborník ze symposia PFUK a LMU Mnochov, Praha 2006. s. 26

⁷³ Erényi, T. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Práce a mzda 3/2010 s. 23

„Hospodářskou jednotku lze (při použití české právní terminologie) přirovnat k zaměstnavateli, ale také k části zaměstnavatele, a za určitých podmínek také k činnosti určitého zaměstnavatele.“⁷⁴ Charakteristickým znakem hospodářské jednotky je její činnost, která je vykonávána na dobu neurčitou. Jednotka je útvarem zaměstnanců a hmotných i nehmotných prostředků s cílem zajistit výkon určité činnosti či poskytování určitých služeb.

K převodu hospodářské jednotky dojde tedy v případě, je-li zachována u nabyvatele její totožnost a nový nabyvatel pokračuje ihned, nebo znovu obnoví provoz převzatých hmotných a nehmotných složek se stejnou nebo podobnou činností.

3.4.1 NEGATIVNÍ VYMEZENÍ PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Přechod práv a povinností z pracovněprávních je možný pouze mezi zaměstnavateli. Z jednoho zaměstnance na druhého je tedy vyloučen. V případě smrti zaměstnance pracovněprávní vztah zaniká, jeho práva a povinnosti přecházejí jen v rozsahu vyplývajícím z § 328 na manžela, děti, rodiče, popřípadě jeho dědice.

Od přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je nutné odlišit přechod jednotlivých nároků, které v těchto vztazích vznikly ze zaměstnavatele nebo zaměstnance na jiný subjekt na základě zákona. Jedná se o případy podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, podle kterého přechází na úřad práce mzdový nárok zaměstnance vůči zaměstnavateli, ve výši, jaká odpovídá peněžním prostředkům, které vyplatil úřad práce zaměstnanci na úhradu mzdového nároku neuspokojeného zaměstnavatelem z důvodu jeho platební neschopnosti.⁷⁵

3.5 IDENTIFIKACE PŘEVÁDĚNÝCH ZAMĚSTNANCŮ

Odpověď na otázku, kteří zaměstnanci přejdou k nabyvateli a kteří zůstanou u převodce, není složitě zodpovědět, jelikož dochází k automatickému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ze zákona a vůle převodce, nebo nabyvatele zde nehraje roli.

V případě, že by převodce chybně identifikoval převáděné zaměstnance a nepřevedl někoho, kdo by převeden být měl, se mohou tito zaměstnanci domáhat zaměstnávání u nabyvatele

⁷⁴ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 930

⁷⁵ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. S. 931

z titulu automatického přechodu. Stejně tak platí, pokud bychom převedli více zaměstnanců, než jsme měli, hrozí, že se budou domáhat dalšího zaměstnání u převodce. Problematická se nezdá ani situace, když přecházejí zaměstnanci v rámci fúze, nebo prodeje podniku. Dochází zde k automatickému přechodu všech zaměstnanců zaměstnaných u převodce ke dni přechodu.

V případě převodu části zaměstnavatele není situace tak jednoznačná, ESD ve věci Botzen uzavřel,⁷⁶ že na nabyvatele nepřechází pracovní poměry zaměstnanců, kteří přestože vykonávají určitou činnost pro převáděnou část, do této části organizačně nespádají. Příkladem může být personální oddělení vykonávající činnost pro všechny části zaměstnavatele, takže v případě, že bude převedena pouze jedna část, nebudou převedeni spolu s ní.

Může však nastat situace, ve které nebude možné jednoznačně posoudit, zda má být zaměstnanec převeden spolu s částí podniku, která se převádí a to pokud polovinu práce vykonává pro převáděnou část a tu druhou pro jiné část, které zůstávají. V tomto případě asi nelze hovořit o organizačním začlenění zaměstnance do převáděné části a automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů zde dovodit nemůžeme. Řešení situace při převodu části zaměstnavatele tak lze hledat ve vymezení hospodářské jednotky zachovávající si svoji identitu podle směrnice 2001/23/2S.

Česká právní úprava

Dojde-li k převodu části dosavadního zaměstnavatele, nebo části úkolů, či činností, přechází na nabyvatele práva a povinnosti jen vůči těm zaměstnancům, kteří měli ke dni převodu v převáděné části trvalé pracoviště, nebo plnili pracovní úkoly na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Nikoliv však vůči dočasně přeloženým, nebo zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Na přejímajícího zaměstnavatele přechází jak zaměstnanci pracující v pracovním poměru, tak ti pracující v převáděné části na vedlejší pracovní poměr.

„Při převodu celého zaměstnavatele (firmy) nikoliv jeho části přestane původní zaměstnavatel (firma) existovat.“⁷⁷ To je hlavním rozdílem od převodu části firmy, kdy původní

⁷⁶ Rozhodnutí ESD ve věci Botzen ze dne 7.2.1985, 186/83 Sb., rozhodnutí z roku 1985, s. 519

⁷⁷ Jouza, L.Organizační změny na pracovištích a jejich důsledky, Právo pro podnikání a zaměstnání 10/2008 s. 5

zaměstnavatel nezaniká. Zaměstnavatel tak ztrácí možnost zaměstnance dále zaměstnávat, přesto však pracovněprávní nároky převáděného zaměstnavatele přechází k nabyvateli.

3.6 ZACHOVÁNÍ ČI ZMĚNA PRACOVNÍCH PODMÍNEK

Další důležitou otázkou týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, kterou je třeba se zabývat, je změna či zachování pracovních podmínek.

Z praxe je zřejmé, že nabyvatelé mají zájem na změně pracovních podmínek u převáděných zaměstnanců. Důvodem může být jak zvýšení mzdových nákladů tak praktické důvody týkající se sjednocení pracovních podmínek.

Ve výše citované věci Daddy's Dance Hall ESD rozhodl, že práva a povinnosti přecházejí v nezměněné podobě od převodce na nabyvatele i v případě, že by zaměstnanec se změnami souhlasil. Zaměstnanec se nemůže vzdát práv garantovaných mu směrnicí ani v případě, že by nevýhody zřeknutí se byly kompenzovány výhodami, v jejichž důsledku by se z celkového pohledu nenacházel horší pozici.

Generální advokát Abler⁷⁸ se pokusil nastínit změny z důvodu převodu podniku, které je vždy třeba posuzovat vzhledem k okolnostem případu. Uvedl, že např. zda ke změnám došlo ve stejnou dobu jako k převodu, nebo zda důvodem změny bylo sjednocení pracovních podmínek všech zaměstnanců. Přípustnou změnou naopak je změna v důsledku účinnosti nového zákona, díky kterému již nabyvatel nedokáže garantovat zaměstnancům stejné podmínky, které měly u převodce.

Česká právní úprava

Česká právní úprava otázkou zachování pracovních podmínek zaměstnanců po převodu výslovně neřeší.

„Přejímající zaměstnavatel je povinen bez přerušení pokračovat v činnosti, a to s převzatými zaměstnanci. Je tedy oprávněn ke všem právním a faktickým úkonům, ke kterým by byl na základě zákoníku práce, jiných předpisů či předchozích ujednání oprávněn předchozí zaměstnavatel (např. změna vnitřního předpisu).“⁷⁹

⁷⁸ Rozhodnutí ESD ve věci General Abler ze dne 17.6.2003, Sb. rozhodnutí z roku 2003

⁷⁹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 937

Zákoník práce nebrání tomu, aby se okamžitě po převodu nabyvatel a převedený zaměstnanec dohodli na změně pracovních podmínek v rámci nové pracovní smlouvy, nedojde-li k takové dohodě, zůstává v platnosti původní pracovní smlouva uzavřená s převodcem, která přešla automaticky. Přejímající zaměstnavatel je také oprávněn dle rozsudku NS⁸⁰ řídit a organizovat práci svých lidí. Může v rámci dohodnutých podmínek měnit např. rozvržení pracovní doby a doby odpočinku, rozhodnout o nevyplacení odměn, změnit délku pracovní doby, nebo v rámci podmínek stanovených zákoníkem práce propustit nadbytečné zaměstnance.

Pracovní podmínky zaměstnanců mohou být kromě pracovní smlouvy upraveny také vnitřním předpisem, nebo kolektivní smlouvou.

Zákoník práce ve vztahu k vnitřním předpisům nestanoví zvláštní úpravu pro přechod práv a povinností ve smyslu, že by nabyvatel byl nucen dodržovat pracovní podmínky dle vnitřního předpisu beze změn po určitou dobu od přechodu. Vzhledem k platné právní úpravě lze dojít k závěru, že nároky z pracovněprávních vztahů vyplývajících z vnitřních předpisů zaměstnavatele na nabyvatele přecházejí, ten je však oprávněn je jednostranně kdykoliv změnit, nebo zrušit pokud tak učiní v souladu s právní úpravou.⁸¹

„Ačkoli tedy česká právní úprava nabyvateli nezakazuje dohodnout se se zaměstnancem na změně pracovní smlouvy, popřípadě jednostranně změnit vnitřní předpis, lze se domnívat, že by taková změna mohla být napadnutelná s odvoláním na judikaturu ESD.“⁸² Ta říká, že zaměstnanec nesmí být propuštěn z důvodů převodu, což se těžko dokazuje a z tohoto důvodu nelze v praxi nabyvatelům doporučit měnit pracovní podmínky zaměstnanců okamžitě po přechodu, pokud si sami nejsou schopni odůvodnit, že změny nejsou provedeny z důvodů převodu.

Smejkal⁸³ naopak říká, že „V souladu s § 305 odst. 4 zákoníku práce je každý zaměstnavatel oprávněn sám o své vůli vnitřní předpis změnit nebo zrušit. Jedinou povinností, kterou má, je seznámit se svým rozhodnutím své zaměstnance, a to nejpozději do patnácti dnů ode dne, co tak učinil.“

Zdá se tedy přípustné, aby nabyvatel již první den po převodu zaměstnanců vnitřní předpis vydaný předchozím zaměstnavatelem zrušil, nebo jej nahradil rozhodnutím vlastním a tím

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2002, sp.zn. 21Cdo 1105/2001

⁸¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 305

⁸² Erényi, T. Aplikční nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Práce a mzda 3/2010, s. 27

⁸³ Smejkal, L. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. Právní rádce č.1/2008, s. 30

připravil převedené zaměstnance o práva, jejichž přechod je jim garantován § 338 odst. 1 zákoníku práce. Takový výklad se zdá, že neodporuje platné právní úpravě přechodu práv a povinností zaměstnanců, z druhé strany zde vzniká pochybnost, že odporuje účelu § 338 odst. 2 zákoníku práce garantujícím přechod práv a povinností v plném rozsahu.

V případě, že by byl nabyvatel nucen ponechat v platnosti vnitřní předpis vydaný dosavadním zaměstnavatelem, byla by části zaměstnanců poskytována práva podle vnitřního předpisu, který on sám nevydal a druhé části zaměstnanců práva podle vnitřního předpisu vydaného již dříve, nebo podle pracovních smluv, které s těmito zaměstnanci uzavřel. Taková situace se ale jeví být v rozporu se zásadou rovného zacházení se všemi svými zaměstnanci.

3.7 NESOUHLAS ZAMĚSTNANCŮ DOTČENÝCH PŘEVODEM S PŘECHODEM PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ NA NABYVATELE

Zásadní otázkou, kterou si kladou zaměstnanci dotčení převodem je, zda mají právo zvolit si zaměstnavatele, pro kterého budou pracovat, nebo zda přechází pracovní vztah bez ohledu na vůli dotčených zaměstnanců.

Účelem směrnice č. 2001/23/ES je zajistit zaměstnanci pokračování jeho pracovního poměru u nabyvatele za stejných podmínek, za kterých pracoval u převodce. Změna je možná v obsahu pracovního poměru u nabyvatele za stejných podmínek a ve stejném rozsahu jako by to bylo možné u převodce. Je však důležité zmínit, že převod nemůže být sám o sobě důvodem těchto změn.

Dle čl. 3 odst. 1 směrnice č. 2001/23/ES platí, 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.“⁸⁴

ESD rozhodl ve věci Mikkelsen,⁸⁵ že do působnosti Směrnice č. 2001/23/ES podle čl. 3 odst. 1 nepatří případ přechodu práv a povinností zaměstnance, který byl zaměstnaný k okamžiku přechodu, ale sám a dobrovolně se rozhodnul nepokračovat v práci pro nového zaměstnavatele.

⁸⁴ Směrnice 2001/23/ES, čl. 3 odst. 1.

⁸⁵ Rozhodnutí ESD ve věci Mikkelsen ze dne 11.7.1985, C-105/84, Sb. rozhodnutí 1985, s. 2639

Ve věci Berg v Besselsen⁸⁶ došel ESD k závěru, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nabyvatele není nutný souhlas ze strany dotčených zaměstnanců. Přechodu tak nezabrání ani námitky zaměstnanců. ESD připouští ve věci D'Urso⁸⁷ platnost ujednání mezi převodcem, nabyvatelem a zástupci dotčených zaměstnanců na dohodě, že zaměstnanec smí projevit vůli a zabránit tak přechodu svých pracovněprávních vztahů na nabyvatele.

„Z uvedeného vyplývá, že realizaci přechodu práv a povinností nemohou ani převádějící ani přejímající ovlivnit projevem své vůle.“⁸⁸ Na straně druhé ale podporuje svobodnou vůli dotčených zaměstnanců, kteří pokud s převodem nesouhlasí, mají právo proti němu protestovat, nebo se svobodně rozhodnout, že pokračovat v pracovním vztahu s novým zaměstnavatelem po převodu nebudou. ESD došel k závěru, že směrnice zaměstnanci umožňuje být v zaměstnaneckém poměru, ale nezavazuje ho pracovat pro zaměstnavatele, kterého si ne zvolil.

Česká právní úprava

Štefko⁸⁹ říká že „základní otázkou tedy je, zda zaměstnanci zůstává i po sjednání pracovního poměru zachováno právo si svobodně zvolit zaměstnavatele, pro kterého bude pracovat, resp. zda je povinen pracovat podle příkazů zaměstnavatele, kterého si ne zvolil.“

Toto právo již v 80. letech minulého století vyslovila judikatura německého Spolkového pracovního soudu, když založila zaměstnanci právo odporovat automatickému přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu. Základní myšlenkou je, že zaměstnanec není zboží, ale člověk s lidskou důstojností, a proto by měl mít právo v případě nesouhlasu s novým zaměstnavatelem vlastním právním úkonem přechodu odporovat. Toto právo je dnes zakotveno v německém občanském zákoníku.

V České republice jsou pracovní podmínky zachyceny v ústavní rovině v hl. čtvrté Listiny základních práv a svobod, dle čl. 26 odst. 1 má každý právo na svobodnou volbu povolání.

Novelou zákoníku práce je zaměstnanci dána možnost ukončit svůj pracovní poměr ke dni převodu, aniž by musela být dodržena výpovědní doba. Zaměstnanec tak má volbu

⁸⁶ Rozhodnutí ESD ve spojených věcech Berg v Besselsen ze dne 5.12.1988, 144/87 a 145/87, Sb. rozhodnutí z roku 1988, s. 2559

⁸⁷ Rozhodnutí ESD ve věci D'Urso ze dne 25.7.1991, C-363/89. Sb. rozhodnutí z roku 1991, s. 4105

⁸⁸ Gregorová, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. Právník č. 10/2008 s. 1113

⁸⁹ Štefko, M. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů? Právník 3/2005, s. 291

rozhodnout se ukončit svůj pracovní poměr v určité lhůtě, kdy se o převodu dozví. Pracovní poměr tak skončí ke dni převodu a zaměstnanec nebude proti své vůli převeden k novému zaměstnavateli.

3.8 ZMĚNA PRACOVNÍCH PODMÍNEK V NEPROSPĚCH ZAMĚSTNANCE

Otázku, zda pracovněprávní vztah existoval k okamžiku převodu, musí posoudit vnitrostátní soud podle vnitrostátního práva, ale vždy při tom musí být respektována donucující ustanovení čl. 4 odst. 1 směrnice č. 2001/23/ES, která zaměstnance chrání při výpovědi z důvodu převodu. Stanoví se v ní, že převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění.

ESD judikoval mimo jiné v již zmíněné věci *Ny Möle Kro*, že pokud není výslovně stanoveno jinak, mohou být ze směrnice č. 2001/23/ES dovozovány jen nároky těch zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztah trval k okamžiku převodu a jen u těchto zaměstnanců dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nový subjekt.

Na zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztahy byly skončeny před okamžikem převodu v rozporu s čl. 4 odst. 1 směrnice č. 2001/23/ES se dle judikatury ESD ve věci *Bork*⁹⁰ nahlíží jako by byli stále u zaměstnavatele zaměstnáni, bez ohledu na to, že je nový zaměstnavatel nepřevzal. Zaměstnanec, který byl krátce před přechodem převodcem neoprávněně propuštěn ve smyslu směrnice č. 2001/23/ES a nebyl převzat novým zaměstnavatelem, se může dovolávat dle rozhodnutí ve věci *Dethier Equipment*⁹¹ svých nároků vůči nabyvateli.

V čl. 4 odst. 2 směrnice č. 2001/23/ES jsou popsány případy, kdy se zaměstnanci rozhodnou nepokračovat v zaměstnání z důvodu toho, že nabyvatel v rozporu s pravidly převodu změnil jejich pracovní podmínky. Článek říká, že „je-li skončena pracovní smlouva nebo rozvázán pracovní poměr 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.“⁹²

Česká republika zakotvila novelou zákoníku práce povinnou úpravu dle čl. 4 odst. 2 směrnice č. 2001/23/ES. Pokud se tedy zaměstnanec rozhodne nepokračovat v pracovním poměru v důsledku převedení a ukončí tak svůj pracovní poměr, má právo se domáhat určení, že

⁹⁰ Rozhodnutí ve věci *Bork* ze dne 15. 6. 1988, 101/87, Sb. rozh. 1988

⁹¹ Rozhodnutí ve věci *Dethier Equipment* ze dne 12. 3. 1998, C-319/94, Sb. rozh. 1998

⁹² Směrnice Rady 2001/23/ES čl. 4 odst. 2

v důsledku převodu došlo k podstatné změně pracovních podmínek v jeho neprospěch a pokud soud jeho nárok potvrdí, nastává fikce, podle které došlo ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zaměstnanci tak náleží v souladu s národním právem např. odstoupné. Rozhodujícím je zde určení, co lze považovat za podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance.

3.8.1 VÝJIMKY ZE ZÁKAZU VÝPOVĚDI

Cílem směrnice č. 2001/23/ES není omezit svobodu zaměstnavatelů provádět z důvodu fúze společností nebo převzetí provozu organizační změny, proto čl. 4 odst. 1 směrnice č. 2001/23/ES obsahuje dvě výjimky z obecného zákazu propouštění z důvodu převodu podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu. Jsou jimi:

- možnost členských států stanovit, že se první pododstavec čl. 4 odst. 1 směrnice č. 2001/23/ES nevztahuje na určité vymezené kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti členských států týkající se ochrany před propouštěním
- čl. 4 odst. 1 druhá věta směrnice č. 2001/23/ES nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů spojených se změnami stavu zaměstnanců.

„Změnami stavu zaměstnanců se rozumí především situace, kdy z důvodu přechodu podniku dojde u nabyvatele k nadbytku zaměstnanců, což není pro nabyvatele z hospodářských nebo organizačních důvodů udržitelné, a proto smí být tito zaměstnanci propuštěni.“⁹³

Důvodem výpovědi však nesmí být pouze přechod práv a povinností a snaha převodce ušetřit nabyvateli náklady, které jsou spojeny s převzetím drahých pracovních sil.

Pro určení, zda měla výpověď souvislost pouze s převodem je dle ESD ve věci Mikkelsen⁹⁴ nutné zohlednit objektivní okolnosti, za kterých k výpovědi došlo a to např. že se výpověď stala účinnou v době blízké převodu a že byl ten samý zaměstnanec znovu nabyvatelem zaměstnán. Propustit zaměstnance je oprávněn z ekonomických, technických, nebo organizačních důvodů je oprávněn jak převodce, tak nabyvatel.

⁹³ Štefko, M. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů? Právník 3/2005, s. 289

⁹⁴ Rozhodnutí ESD ve věci Mikkelsen ze dne 11.7.1985, C-105/84, Sb. rozhodnutí 1985, s. 2639

3.9 PŘECHOD NÁROKŮ Z KOLEKTIVNÍCH SMLUV

Směrnice č. 2001/23/ES v čl. 3 odst. 3 stanoví, že je nabyvatel po převodu povinen zachovat pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro převodce, až do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo do vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy. Směrnice zároveň umožnila omezit dobu dodržování kolektivní smlouvy, ale tato doba nesmí být kratší než jeden rok.

Jaký je rozsah podmínek, které vyplývají z kolektivních smluv, které je nabyvatel povinen dodržovat je často diskutovanou otázkou jak v zahraniční tak v tuzemské literatuře.

„Mezi českými odborníky na pracovní právo neexistuje jednota s ohledem na rozsah podmínek vyplývajících z kolektivních smluv, které je nabyvatel povinen dodržovat. Jde konkrétně o to, zda mají být na nabyvatele převedeny pouze nároky ryze pracovněprávního charakteru (jako např. nárok na dovolenou), či zda je nabyvatel povinen respektovat veškeré nároky vyplývající z kolektivních smluv (jako např. půjčky zaměstnancům, příspěvky na rekreaci atd.)“⁹⁵

ESD podal na tuto otázku odpověď ve věci Beckman⁹⁶, kde uvedl, že čl. 3 odst. 1 a 3 směrnice č. 2001/23/ES se vztahuje na veškerá práva a povinnosti zaměstnanců.

Na nabyvatele tak přecházejí všechny nároky z kolektivních smluv uzavřených převodcem, tedy nejen ty výhradně pracovněprávního charakteru. Co však na nabyvatele nepřechází, jsou nároky spjaté přímo s převodcem, jako např. využití konkrétní podnikové chaty k rekreaci.

Česká právní úprava

Následkem převodu přechází veškerá práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, tedy i nároky z kolektivních smluv. Česká republika novelou zákoníku práce využila (tak jak již dříve např. Německo, Maďarsko, nebo Polsko) možnost omezit dobu, po kterou je nabyvatel povinen dodržovat kolektivní smlouvu tak, jak to umožňuje směrnice 2001/23/ES v čl. 3 odst. 3, a to na dobu maximálně jednoho roku.

⁹⁵ Erényi. T. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. [online]. epravo.cz [cit. 23. 02. 2012]. Dostupný <http://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html>

⁹⁶ Rozhodnutí ve věci Beckman ze dne 4.6.2002, C-164/00, Sb., rozh. 2002, s. 4893

Bez tohoto omezení docházelo v praxi k problematickým situacím, pokud například u nabyvatele nepůsobila odborová organizace a přešli k němu zaměstnanci, kteří členy odborů nebyli, ale u převodce byla uzavřena kolektivní smlouva na několikaleté období. Nabyvatel byl pak povinen dodržovat vůči převedeným zaměstnancům tuto kolektivní smlouvu a vzhledem k tomu, že u něj nepůsobila odborová organizace a ani na něj členové odborů nepřešli, neměl možnost uzavřít smlouvu novou a nezbývalo mu než vyčkat konce účinnosti kolektivní smlouvy bez toho, aby mohl situaci ovlivnit.

3.10 INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ SE ZAMĚSTNANCI

„Převodce a nabyvatel jsou povinni uvědomit zástupce svých zaměstnanců dotčených převodem o:

- stanoveném nebo navrhovaném dni převodu,
- důvodech převodu,
- právních, hospodářských a sociálních důsledcích převodu pro zaměstnance,
- předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům.⁹⁷

Informační a konzultační povinnost týkající se převodu, je třeba poskytnout nejen převáděným zaměstnancům, ale také ostatním zaměstnancům, kteří mohou být převodem dotčeni.

Převodce je povinen sdělit výše uvedené informace zástupcům svých zaměstnanců dotčených převodem v dostatečném předstihu včas před vlastním převodem. Povinností nabyvatele je taktéž tyto informace sdělit v dostatečném předstihu dříve, než jsou ty tito zaměstnanci přímo převodem dotčeni, pokud se jedná o jejich podmínky zaměstnání a pracovní podmínky.⁹⁸

Čl. 7 odst. 2 směrnice č. 2001/23/ES říká, že jak převodce, tak nabyvatel jsou povinni projednat v dostatečném předstihu za účelem dosažení shody opatření, která předpokládají vůči svým zaměstnancům přijmout. Informační povinnost musí být splněna vždy, kdežto projednání jen pokud převodce nebo nabyvatel chystají opatření vztahující se například k propouštění.

⁹⁷ Směrnice Rady 2001/23/ES čl. 7 odst. 1

⁹⁸ Směrnice Rady 2001/23/ES čl. 7 odst. 1

Směrnice č. 2001/23/ES v čl. 7 odst. 5 rozlišuje zaměstnavatele, který splňuje podmínky pro volbu nebo jmenování kolektivního orgánu zastupujícího zaměstnance a u kterého takový orgán nepůsobí. Členské státy tak mohou aplikovat povinnosti informovat a projednat na členské státy, které splňují podmínky pro volbu nebo jmenování kolektivního orgánu zastupujícího zaměstnance.⁹⁹

Čl. 7 odst. 6 směrnice č. 2001/23/ES říká, že pokud v podniku nebo závodě nejsou zástupci zaměstnanců z důvodu, které nezávisí na jejich vůli, musí být dotčení zaměstnanci informováni předem o stejných skutečnostech,¹⁰⁰ jako kdyby u zaměstnavatele působili zástupci zaměstnanců. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí zástupci zaměstnanců, směrnice nevyžaduje od převodce ani nabyvatele informovat jednotlivé zaměstnance v dostatečném předstihu, ale pouze s předstihem. Nevyžaduje také splnění povinnosti projednat vůči těmto zaměstnancům.¹⁰¹

Klauzule v čl. 8 směrnice č. 2001/23/ES se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější.

Česká právní úprava

Zákoník práce stanoví na základě § 339 odst. 1 povinnost převodce i nabyvatele informovat odborovou organizaci, nebo radu zaměstnanců o převodu a za účelem dosažení shody s nimi projednat stanovené nebo navrhované datum převodu, důvody, právní, ekonomické a sociální důsledky a připravované opatření ve vztahu k zaměstnancům. V rámci novelizace zákoníku práce došlo ke zpřesnění informační lhůty, která činí minimálně 30 dní.

Informace, které mají být se zaměstnanci projednány podle zákoníku práce v § 339 odst. 1, se shoduje s okruhem informací podle směrnice č. 2001/23/ES v čl. 7 odst. 1.

Česká úprava v zákoníku práce se od úpravy ve směrnici č. 2001/23/ES liší v povinnosti převodce i nabyvatele všechny tyto okruhy otázek se zaměstnanci také projednat, kdežto podle směrnice č. 2001/23/ES mají být projednána pouze předpokládaná opatření vůči zaměstnancům. Česká úprava se v tomto ohledu zdá být vhodnější vzhledem k těžkostem při určování, co je tím předpokládaným opatřením, která mají být projednána.

⁹⁹ Směrnice Rady 2001/23/ES čl. 7 odst. 5

¹⁰⁰ viz. uvedené skutečnosti v čl. 7. odst. 1

¹⁰¹ Erényi. T. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. [online]. epravo.cz [cit. 28. 11. 2011].

Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html>

Ustanovení § 339 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborový orgán, nebo rada zaměstnanců jsou převodce i nabyvatel povinni informovat zaměstnance, kteří budou převodem dotčeni a projednat s nimi shora uvedené skutečnosti a to nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli.

„Za zaměstnance, kteří jsou převodem přímo dotčeni, je třeba považovat všechny zaměstnance, kterých se převod týká.“¹⁰²

Podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, může zaměstnavatel, který nesplní informační a projednací povinnost dostat pokutu až do výše 200 tisíc korun. Nejedná se jen o porušení povinností všeobecného charakteru, ale i o porušení § 62 zákoníku práce (informace a projednání při hromadném propouštění) a § 339 zákoníku práce (projednání otázek při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů).¹⁰³

3.11 PRÁVNÍ ÚČINKY PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

ESD se ve věci Beckmann¹⁰⁴ vyjádřil tak, že nový zaměstnavatel přejímá všechna práva a povinnosti, které vyplývají z pracovněprávních vztahů a existují ke dni převodu, včetně individuálních nároků na odškodnění pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání. Nabyvatel přejímá i ujednání týkající se všech sociálních výhod poskytovaných přejímaným zaměstnancům. Právním účinkem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je nastoupení nového zaměstnavatele na místo zaměstnavatele předchozího.

Zachovány zůstávají také všechny dohodnuté pracovní podmínky a není třeba uzavírat dohody nové. Pracovněprávní vztahy zaměstnanců, které do dne přechodu zanikly, zůstávají přechodem nedotčeny, jejich subjektem zůstává nadále původní zaměstnavatel.

Česká právní úprava

Nejvyšší soud ČR se v této věci vyslovil, že „pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je charakteristické, že na přejímajícího zaměstnavatele přechází

¹⁰² Jouza, L. Organizační změny na pracovištích a jejich právní důsledky. Právo pro podnikání a zaměstnání 10/2008 s. 5

¹⁰³ Budovec, Z. Povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance.). [online]. [cit. 21.12. 2011]. Dostupný z <http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=89865>

¹⁰⁴ Rozhodnutí ve věci Beckmann ze dne 4. 6. 2002, sp. zn. C-164/00

všechna práva a povinnosti, jež byly doposud (do dne přechodu práv a povinností) mezi zaměstnancem a jeho dosavadním zaměstnavatelem založeny včetně všech nároků mezi nimi případně vzniklých (splatných či nesplatných, případně 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.“¹⁰⁵

„Pro případ zániku zaměstnavatele bez právního zástupce platí, že nároky na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, které vznikly před 1. 1. 1993, přecházejí na stát a ty, které vznikly po 1. 1. 1993 a jsou kryty zákonným pojištěním odpovědnosti zaměstnavatele, přechází na příslušnou úrazovou pojišťovnu (tj. Českou pojišťovnu, a.s., nebo Kooperativu, a.s.).“¹⁰⁶

V případech uvedených v § 338 odst. 2 zákoníku práce, § 291 insolvenčního zákona, nebo § 480 a 487 obchodního zákoníku přecházejí na nabyvatele nejen práva a povinnosti z pracovněprávního poměru, ale i všechny neuspokojené nároky vzniklé do dne převodu mezi dosavadním zaměstnavatelem a zaměstnancem. Na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí jen práva a povinnosti vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah ke dni převodu trval. Pokud pracovněprávní vztah skončí před tímto dnem, zůstávají práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele nedotčena. Výjimku z tohoto pravidla představuje např. § 15 zákona č. 92/1991 Sb.,¹⁰⁷ pokud práva nebo povinnosti z pracovněprávních vztahů bývalých zaměstnanců souvisela s privatizovaným majetkem.

Pracovněprávní vztah tedy pokračuje ve své existenci i navzdory tomu, že se zaměstnavatelem stane někdo, s kým se zaměstnanec na výkonu práce nedohodl.

3.12 ORGANIZAČNÍ ZMĚNY NA PRACOVIŠTI

Do práv a povinností vstupuje přejímající zaměstnavatel v plném rozsahu. Je proto účelné, aby mezi dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem byly náležitě ošetřeny všechny související okolnosti jako např. předání seznamu všech zaměstnanců, kterých se přechod týká, nebo vymezení všech závazků vyplývajících třeba z odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci, nebo z kolektivní smlouvy.

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006

¹⁰⁶ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 935 s

¹⁰⁷ Zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby

Nejvyšší soud v této věci judikoval, že „okamžikem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází - nazíráno z pohledu zaměstnance pouze ke změně jednoho ze subjektů pracovněprávního vztahu - zaměstnavatele, zatímco vlastní obsah pracovněprávního vztahu zůstává nedotčen. Práva a povinnosti nový zaměstnavatel přejímá v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u dosavadního zaměstnavatele, tedy včetně mzdových a ostatních pracovněprávních nároků vyplývajících z původního pracovního poměru; rozsah přecházejících práv a povinností z pracovněprávních vztahů je vymezen mírou práv a povinností, která dosavadnímu zaměstnavateli vyplývají z trvajících (existujících) pracovních poměrů k zaměstnancům, jichž se přechod týká.“¹⁰⁸

Nesmí tak dojít například k prodeji továrny a následnému propuštění stávajících zaměstnanců kupujícím a posléze přijetí nových zaměstnanců na jejich místa za menší mzdu. Přechod práv a povinností nesmí být sám o sobě důvodem k propouštění převáděných zaměstnanců, zaměstnanci nevzniká nárok na odstupné.

Ve svém dalším rozsudku se NS zabýval otázkou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů s nárokem zaměstnance na odstupné. „Dojde-li při organizačních změnách k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnance z dosavadního na přejímajícího zaměstnavatele, pracovní poměr tím nekončí (zaměstnanec z důvodu organizační změny neztrácí svou práci); tímto přechodem dochází pouze ke změně v subjektu pracovněprávního vztahu na straně zaměstnavatele, i když se zaměstnanec s ním na výkonu závislé práce nedohodl a i kdyby s tímto přechodem nesouhlasil. Protože při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnance z dosavadního na přejímajícího zaměstnavatele pracovní poměr nekončí (a u zaměstnance tedy nenastává obtížná sociální situace jinak související se ztrátou zaměstnání), zaměstnanci nepřísluší z důvodu takové organizační změny odstupné,“¹⁰⁹

Uvedené povinnosti se týkají všech přechodů práv a povinností z pracovněprávních vztahů upravených buď v zákoníku práce, nebo zvláštním právním předpisem.

Zrušení, nebo rozdělení stávajícího zaměstnavatele může být dalším z důvodů přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pokud rozdělením vzniká několik nových subjektů, určí orgán, který rozhodl o rozdělení, který z nich přejímá práva a povinnosti od stávajícího zaměstnavatele.

¹⁰⁸ Rozhodnutí nejvyššího soudu ze dne 6.6.2006, sp. zn. 21 Cdo 1622/2005

¹⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.9.2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009

3.12.1 ROVNÉ ZACHÁZENÍ

Povinnost zachovat stejné pracovní podmínky převáděným zaměstnancům souvisí s otázkou rovného zacházení. V praxi se obvykle stává, že se pracovněprávní nároky převáděných zaměstnanců od stávajících nároků zaměstnanců liší. Otázkou je, zda ponecháním rozdílného režimu obou skupin zaměstnanců nedojde k porušení zásady rovného zacházení. Názorem Erényi¹¹⁰ se kterým se ztotožňuji je „v tomto případě nelze dovozovat porušení zásady rovného zacházení, jelikož povinnost dodržovat pracovní podmínky zaměstnanců při převodu vyplývá ze zákona a jedná se tak o specifický případ. Nelze tak přijmout výklad, že z důvodu převodu má dojít k automatickému sjednocení pracovních podmínek všech zaměstnanců na vyšší úroveň jedné ze skupin.“ V praxi není často možné poznat, která ze skupin zaměstnanců má lepší režim, u jedné to mohou být vyšší bonusy, u jiné vyšší základní mzda. Vztít tak z obou skupin to nejlepší by tak bylo ekonomicky neudržitelné.

¹¹⁰ Erényi, T. Aplikáční nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda* 3/2010, s. 28

4 PRÁVNÍ DŮVODY PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ PODLE ZVLÁŠTNÍCH ZÁKONŮ

Jak již bylo řečeno dříve, k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem.

Za zvláštní právní předpis lze považovat obchodní zákoník,¹¹¹ v němž je upraven automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při prodeji podniku (§ 480), prodeji části podniku (§ 487), nebo nájmu podniku (§ 488e), nebo zákon o přeměnách obchodních společností a družstev,¹¹² který zakotvuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů jako důsledek přeměny obchodní společnosti. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů tak může nastat i podle jiných zákonů, než je zákoník práce.

4.1 PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ PODLE OBCHODNÍHO ZÁKONÍKU

Mezi nejvýznamnější zákony, podle kterých může dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů patří, jak již bylo zmíněno výše obchodní zákoník. Právním důvodem přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem, kterým je obchodní společnost, nebo družstvo, k jinému zaměstnavateli, je přeměna obchodní společnosti nebo družstva. Ta je přípustná i v případě, že obchodní společnost nebo družstvo již vstoupily do likvidace, nebo již probíhá insolvenční řízení, ve kterém se řeší úpadek, nebo hrozící úpadek obchodní společnosti, nebo družstva, stejně tak pokud již bylo vydáno rozhodnutí o úpadku obchodní společnosti, nebo družstva.¹¹³

4.1.1 PRODEJ PODNIKU PODLE OBCHODNÍHO ZÁKONÍKU

Smlouva o prodeji podniku je upravena v § 476 obchodního zákoníku. Podnikem se podle § 5 obchodního zákoníku rozumí soubor hmotných, osobních a nehmotných složek podnikání a náleží k němu věci, práva a jiné majetkové hodnoty, které patří firmě a slouží k provozování podniku nebo vzhledem ke své povaze mají tomuto účelu sloužit. Prodávát a kupovat se může

¹¹¹ Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

¹¹² Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev

¹¹³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 933 s

jak podnik, tak jeho organizační složka, kterou je odštěpný závod anebo jiná část, např. provozovna pokud se zapisují do obchodního rejstříku. Předmětem prodeje může být např. obchod nebo jeho část, podnik, nebo družstvo.

Prodávajícím může být obchodní společnost, družstvo, stát, zakladatel, soukromí podnikatel, tedy vlastník podniku nebo firmy, který se smlouvou o prodeji podniku podle § 476 odst. 1 zavazuje převést na kupujícího vlastnické právo k podniku a kupující, např. podnikatel, firma, nebo fyzická osoba se zavazuje převzít závazky prodávajícího související s podnikem a zaplatit kupní cenu. Smlouva o prodeji podniku musí být písemná.

Prodejem podniku se nemusí jeho zaměstnanci cítit ohroženi, protože jak stanoví obchodní zákoník „práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům podniku přecházejí z prodávajícího na kupujícího.“¹¹⁴

„Po prodeji je nový zaměstnavatel povinen převzít všechny zaměstnance, jejichž pracovní poměr nebyl ke dni uskutečnění prodeje skončen. To, co bylo sjednáno s dosavadním zaměstnavatelem, platí a zavazuje zaměstnavatele nového.“¹¹⁵

Nový zaměstnavatel odpovídá také za uspokojení nároků zaměstnanců, které převzal a to i přestože tyto nároky vznikly přede dnem prodeje podniku. Je také oprávněn uplatňovat vůči těmto zaměstnancům nesplněné nároky zaměstnavatele původního.

„Nový zaměstnavatel odpovídá i za pracovní poměry těch zaměstnanců prodané firmy, jimž byla sice dána výpověď z důvodu např. organizačních změn, případně jejichž pracovní poměr má zaniknout na základě jiného právního úkonu (např. dohodou), avšak v den prodeje tento pracovní poměr ještě trval.“¹¹⁶

Pracovněprávní vztahy nového zaměstnavatele se ode dne, kdy se stal vlastníkem, řídí zákoníkem práce a dalšími pracovněprávními předpisy. V případě, že se změní předmět jeho činnosti, při snižování počtu zaměstnanců, nebo v případě jiných organizačních změn při splnění zákonných podmínek je oprávněn dát zaměstnancům výpověď např. pro nadbytečnost a postup by se pak řídil podle § 52 c zákoníku práce.

¹¹⁴ Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník § 480 odst. 1

¹¹⁵ Jouza, L. Organizační změny na pracovištích a jejich důsledky, Právo pro podnikání a zaměstnání 10/2008 s. 6

¹¹⁶ Jouza, L. Organizační změny na pracovištích a jejich důsledky, Právo pro podnikání a zaměstnání 10/2008 s. 7

4.1.2 SMLOUVA O NÁJMU PODNIKU PODLE OBCHODNÍHO ZÁKONÍKU

Smlouvou o nájmu podniku se podle § 488b obchodního zákoníku pronajímatel zavazuje přenechat svůj podnik nájemci, aby jej samostatně řídil a provozoval na vlastní náklady a nebezpečí a aby z něj pobíral užitky.

Práva a závazky náležející k pronajatému podniku přecházejí dnem účinnosti smlouvy o nájmu na nájemce spolu s právy a povinnostmi z pracovněprávních vztahů. „Tato povinnost před 1. lednem 2001 (před významnou novelou obchodního zákoníku) neexistovala, i když nájem podniku byl založen smluvně (dohodou). Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nemohl být totiž založen smluvně a teprve zařazení nájemní smlouvy do obchodního zákoníku tento postup umožňuje.“¹¹⁷

4.2 PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ PODLE ZÁKONA O PŘEMĚNÁCH OBCHODNÍCH SPOLEČNOSTÍ A DRUŽSTEV

V následujících kapitolách se zaměřím na právní úpravu fúze, jakožto nevýznamnějšího důsledku přeměny obchodních společností a jejího vlivu na postavení zaměstnance. Budu postupovat od historie přeměnového práva, která vyústila v samostatnou úpravu v zákoně o přeměnách v roce 2008, až do oblasti přeshraničních přeměn a jejich pracovněprávních souvislostí. Nakonec nastíním novinky, které přinesla novela zákona o přeměnách obchodních společností a družstev č. 355/2011 Sb. která nabyla účinnosti 1. 1. 2012 a přinesla spoustu změn v této oblasti. Pokusím se nastínit jak českou právní úpravu, tak komunitární úpravu této oblasti.

4.2.1 HISTORIE PŘEMĚNOVÉHO PRÁVA

Od přijetí obchodního zákoníku se začíná odvíjet tzv. novodobá historie přeměnového práva.

Právní úprava přeměn byla původně jako obecná upravena v § 69 obchodního zákoníku a úprava zvláštní existovala pro jednotlivé formy obchodních společností a družstev. Tato úprava se ukázala jako zcela nevyhovující. Obsahovala stručnou formulaci práv společníků

¹¹⁷ Jouza, L. Organizační změny na pracovištích a jejich důsledky, Právo pro podnikání a zaměstnání 10/2008 s. 7

zúčastněných společností při přechodu obchodního jmění v otázce vypořádání a působila problémy podnikatelům, kteří ji uznali jako nevyhovující.¹¹⁸

Dne 1. července nabyla účinnosti první velká novela č. 142/1996 Sb., která přinesla podstatnou změnu v tom, že sloučit se nebo splynout mohou jen společnosti se stejnou právní formou. Toto ustanovení zákona bylo v rozporu s praxí, vzhledem k existenci společností s různou právní formou a jejich snahou pomocí fúze dosáhnout snížení nákladů a zvýšení efektivity. Novela dále zavedla povinnost zpracovat a zveřejnit projekt přeměny a upravila postup při rozhodování o sloučení, splynutí, rozdělení nebo přeměně a jeho povinné náležitosti.

Dne 1. ledna 2001 nabyla účinnosti druhá velká novela č. 370/2000 Sb., kterou byly do českého právního řádu transponovány směrnice Rady ES č.78/855 ze dne 9. října 1978 o fúzích akciových společností (Třetí směrnice) a směrnice Rady ES č. 82/891 ze dne 17. prosince 1982 týkající se rozdělení akciových společností (Šestá směrnice). Novelou bylo poprvé umožněno sloučení a splynutí společností s různou právní formou, pokud tak zákon výslovně stanovil. Novela také jednoznačně upravila možnost sloučení několika zanikajících společností se společností nástupnickou, což nebylo před novelou zcela jasné. Novela zavedla nový pojem přeměny společností¹¹⁹ jakožto společné označení pro fúzi, rozdělení, převod jmění na společníka a změnu právní formy, jelikož předchozí úprava v obchodním zákoníku tento pojem používala pouze pro změnu právní formy. I přes mnoho pozitivních změn se úprava vyznačovala nedostatky. Chyběla obecná právní úprava přeměn, díky čemuž byla právní úprava vnitrostátních fúzí akciových společností aplikována subsidiárně na všechny formy obchodních společností a po novele č. 308/2006 i na družstva. Takto zvolený přístup nebyl systémově správný, neboť smyslem Třetí a Šesté směrnice bylo ochránit drobné akcionáře, nikoliv zavést tuto úpravu pro všechny druhy obchodních společností a neúměrně je tak zatížit standardy a požadavky účelnými pro a.s. Problémy působil i složitý a výkladově náročný systém normativních odkazů. Novela zavedla také omezení a restrikce, která oporu ve Třetí a Šesté směrnici neměly a zbytečně tak komplikovaly celý systém.¹²⁰

¹¹⁸ Kuhn, P., Štenglová, I., Bílá, I., Havel, B. a kol. Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 6 s.; DVOŘÁK, T. Přeměny obchodních společností a družstev. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2008, s. 1

¹¹⁹ Eliáš, K., Bartošíková, M., Pokorná, J. a kol. Kurs obchodního práva. Právnícké osoby jako podnikatelé. 4. vydání. Praha : C.H. Beck, 2003, 81 s.

¹²⁰ Dvořák, T. *Přeměny obchodních společností a družstev*. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2008, s. 1-2

Přijetí směrnice Rady ES 2005/56/ES ze dne 26. října 2005, o přeshraničních fúzích kapitálových společností (Desátá směrnice) a nutnost její transpozice do právních řádů členských států nejpozději do 15. prosince 2007, znamenaly další předěl pro právní úpravu fúzí. Desátá směrnice se vztahuje na přeshraniční fúze kapitálových společností založených podle práva některého členského státu, které mají své sídlo, ústřední správu, nebo hlavní provozovnu ve Společenství.¹²¹ Jejím cílem je usnadnit provádění přeshraničních fúzí různých forem kapitálových společností. Český zákonodárce nepřistoupil na ustanovení článku 3 odst. 2 této směrnice, který říká, že členský stát nemusí dovolit příhraniční fúzi, na které se podílí družstvo, a to i přesto, pokud spadá pod definici kapitálová společnost. Přeshraniční fúze družstev jsou tak v České republice povoleny.¹²²

V Desáté směrnici se odráží rozsudek ESD ve věci SEVIC Systém AG ze dne 13. prosince 2005, který patří mezi významné judikáty z hlediska aplikace svobody usazování a výkladu čl. 43 a 48 Smlouvy o založení ES/EU. Dle tohoto rozsudku nesmí členský stát upírat svým akciovým společnostem práva, jež jim plynou ze svobody usazování, což plyne z priority komunitárního práva ES/EU. Tehdejší německé právo týkající se přeměn obchodních společností upravovalo jen fúze mezi společnostmi sídlícími v Německu. Na předběžnou otázku kterou položil Landgericht Koblenz, týkající se výkladů čl. 43 ES a 48 ES odpověděl ESD tak, že odepřením fúze společností z důvodu různých členských států je v rozporu s těmito články o svobodě usazování.¹²³ Tento rozsudek umožnil fúzování společností ze států EU a volný pohyb podnikatelských subjektů v rámci EU.

4.2.2 ZÁKON Č. 125/2008 SB., O PŘEMĚNÁCH OBCHODNÍCH SPOLEČNOSTÍ A DRUŽSTEV

Česká republika provedla transpozici Desáté směrnice o přeshraničních fúzích přijetím zákona č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev. Tato transpozice se stala impulsem pro úplně novou právní úpravu.¹²⁴

¹²¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/56/ES L 310/3, čl. 1

¹²² Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, § 181 písm. a

¹²³ Dědič, J.; Lasák, J.: Přehled judikatury: Přeměny obchodních společností. Převod podniku a jeho části. Wolter Kluwer ČR, a.s. Praha 2009, s. 167-169

¹²⁴ RABAN, P. Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev: výklad, prováděcí předpisy ČR a EU, vybrané související předpisy. Praha:EUROUNION, 2009, s. 10

Cílem nové právní úpravy obsažené v zákoně o přeměnách byla implementace Desáté směrnice a odstraněním některých chyb a nejasností, které vznikly v důsledku transpozice Třetí a Šestá směrnice.

Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev („zákon o přeměnách“) byl vyhlášen ve sbírce zákonů dne 16. dubna 2008 a nabyl účinnosti 1. července téhož roku.

Obchodní zákoník nadále upravuje už jen to, jaké skutečnosti se zapisují v souvislosti s přeměnami obchodních společností a družstev do obchodního rejstříku (§ 38 až 38e obchodního zákoníku), vymezuje, které listiny se při této příležitosti ukládají do sbírky listin rejstříkového soudu (38i odst. 1 písm. d) až g) obchodního zákoníku) a upravuje zánik obchodní společnosti či družstva při přeshraniční fúzi (§ 68 odst. 1 a 254 obchodního zákoníku).

Dnem účinnosti tohoto zákona byla zrušena ta ustanovení obchodního zákoníku, která upravovala přeměny obchodních společností a družstev a nahrazena úpravou v zákoně o přeměnách. Současně byl přijat i doprovodný zákon č. 126/2008 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o přeměnách, a který promítl změny v celé řadě zákonů tak, aby byla zajištěna funkčnost a provázanost zákona o přeměnách s ostatními navazujícími úpravami.

Do příslušných ustanovení občanského soudního řádu byla doplněna například ustanovení pro zápis tzv. následné vnitrostátní fúze, které se zúčastní společnost nebo družstvo, jež je nástupnickým subjektem při přeshraniční fúzi. Doplněna byla také notifikační povinnost rejstříkového soudu ve vztahu k jiným rejstříkovým orgánům členských států EU.

Byl změněn i zákon o účetnictví, zákon o bankách a notářský řád nově stanovil, že přezkum zákonnosti provedení příhraniční fúze provede notář. Novela zákona o dani z příjmu stanovila mimo jiné i podmínky pro daňovou neutralitu u příhraničních fúzí.¹²⁵

4.2.3 SYSTEMATIKA ZÁKONA O PŘEMĚNÁCH

Vzorem při přípravě zákona byl německý zákon o přeměnách z roku 1994, který je rozčleněn na sedm částí. Zákon o přeměnách neobsahuje komplexní úpravu přeměny žádné obchodní

¹²⁵ Ilovičná, J., Neveselý, D. Nový zákon o přeměnách společností [online]. [cit. 20. 10. 201]. Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/novy-zakon-o-premenach-spolecnosti-54489.html>

společnosti, ale upravuje nejprve to, co je společné pro většinu přeměn, dále upravuje jednotlivé druhy přeměn a dostává se až ke zvláštnostem pro jednotlivé druhy obchodních společností a družstev.¹²⁶

Část první obsahuje obecná ustanovení společná pro všechny druhy přeměn obchodních společností a družstev. Část druhá řeší vnitrostátní a přeshraniční fúze, přičemž úprava vnitrostátních fúzí má vůči přeshraničním subsidiární povahu. Část třetí upravuje rozdělení obchodních společností a družstev, část čtvrtá převod jmění na společníka a pátá změnu právní formy. V šesté a sedmé části jsou upravena ustanovení přechodná a společná a účinnost právní úpravy.

4.2.4 PRÁVNÍ DŮVODY PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ PODLE ZÁKONA O PŘEMĚNÁCH

Zákon o přeměnách nerozšiřuje možnosti přeměn, ale zachovával původní úpravu, která byla obsažená v obchodním zákoníku. Jsou jimi:

- fúze
- rozdělení
- převod jmění na společníka
- změna právní formy¹²⁷

Zákon o přeměnách spojuje s fúzí přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v § 61 odst. 1 a § 62 ve znění účinném do 31. 12. 2011.

Změnu naopak zaznamenala terminologie, která dříve používala pro každou formu přeměny jiné označení – smlouva o fúzi, smlouva o převzetí, smlouva o rozdělení, projekt rozdělení, smlouva o převodu jmění na společníka, o rozhodnutí o změně právní formy společnosti a nahradila ji termínem „projekt přeměny“.¹²⁸ Změna přišla implementací čl. 5 Desáté směrnice, podle které musí společnosti účastníci se fúze zpracovat projekt vnitrostátní, nebo přeshraniční fúze. Projekt rozdělení a projekt převzetí jmění nahrazuje smlouvy o rozdělení a

¹²⁶ Dědič J. Nad zákonem o přeměnách obchodních společností a družstev aneb druhá „podařená“ dekodifikace obchodního zákoníku. [online]. [cit. 20. 10. 2011]. Dostupný z http://www.ippravnik.cz/cz/clanky/art_5369/nad-zakonom-o-premenach-aneb-druha-podarena-dekodifikace-obchodniho-zakoniku.aspx

¹²⁷ Přeshraniční fúze není pátým druhem přeměn obchodních společností, ale forma fúze

¹²⁸ Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, § 14

převzetí obchodního jmění a smlouvu o převodu jmění na společníka.¹²⁹ Projekt přeměny jsou povinny písemně vypracovat statutární orgány zúčastněných společností a zákon výslovně stanoví povinnost schválit jej ve stejném znění všemi zúčastněnými společnostmi, v jakém byl zveřejněn.

Fúze může být uskutečněna sloučením nebo splynutím.

„Fúzí sloučením dochází k zániku obchodní společnosti nebo družstva, nebo více obchodních společností nebo družstev, jemuž předchází zrušení bez likvidace; jmění zanikající obchodní společnosti nebo družstva včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů přecházejí na jinou obchodní společnost nebo družstvo.“¹³⁰

„Fúzí splynutím, kde dochází k „zániku dvou nebo více obchodních společností nebo družstev, jemuž předchází jejich zrušení bez likvidace; jmění zanikajících obchodních společností nebo družstev včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů přechází na nově vznikající nástupnickou obchodní společnost nebo družstvo.“¹³¹

Družstva se mohou zúčastnit fúze pouze s družstvem.

Fúze může mít podobu vnitrostátní, nebo přeshraniční.

„Vnitrostátní fúzí se rozumí fúze mezi obchodními společnostmi nebo družstvy se sídlem na území České republiky¹³²

„Přeshraniční fúzí se rozumí fúze jedné nebo více obchodních společností nebo družstev s jednou nebo více zahraničních korporací.“¹³³

4.2.5 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Přeměny zaměstnavatelů fúzí, nebo rozdělením mohou mít vliv na povinnost splnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnavatelé, kteří se díky sloučení, nebo splynutí dostali do postavení zaměstnavatele s více než 25 přepočtenými zaměstnanci

¹²⁹ Přecechtěl, P. Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev [online]. [cit. 8.11.2011]
Dostupný z http://pravnikradce.ihned.cz/c4-10066260-26019730-F00000_detail-zakon-o-premenach-obchodnich-spolecnosti-a-druzstev

¹³⁰ Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, § 61 odst.1 (ve znění účinném do 31. 12. 2011)

¹³¹ Tamtéž § 62

¹³² Tamtéž § 67

¹³³ Tamtéž § 68

v pracovním poměru, mají povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% z celkového počtu svých zaměstnanců.¹³⁴ Již v souvislosti s přípravou projektu je proto nutné počítat s tím, aby nově vzniklá společnost splňovala povinný podíl zaměstnaných osob se zdravotním postižením, nebo aby měla čas pro alternativní formy splnění této povinnosti. Autoři článku uplatňují princip sčítání odpracovaných hodin před a po fúzi a to i v případě fúzi nově vzniklých společností, nebo družstev.

4.2.6 ZMĚNY PROVEDENÉ ZÁKONEM O PŘEMĚNÁCH

Zákon o přeměnách nerozšiřoval možnosti přeměn, ale změnu naopak zaznamenala terminologie, která dříve používala pro každou formu přeměny jiné označení – smlouva o fúzi, smlouva o převzetí, smlouva o rozdělení, projekt rozdělení, smlouva o převodu jmění na společníka, o rozhodnutí o změně právní formy společnosti a nahradila ji termínem „projekt přeměny“.¹³⁵

Změna přišla implementací čl. 5 Desáté směrnice, podle které musí společnosti účastníci se fúze zpracovat projekt vnitrostátní, nebo přeshraniční fúze. Projekt rozdělení a projekt převzetí jmění nahrazuje smlouvy o rozdělení a převzetí obchodního jmění a smlouvu o převodu jmění na společníka.¹³⁶ Projekt přeměny jsou povinny písemně vypracovat statutární orgány zúčastněných společností a zákon výslovně stanoví povinnost schválit jej ve stejném znění všemi zúčastněnými společnostmi, v jakém byl zveřejněn.

Hlavní změnou zákona o přeměnách byla možnost provádět přeshraniční fúze - fúze českých obchodních společností se společnostmi sídlícími v zahraničí. Tato možnost je povolena pro všechny formy obchodních společností, tedy pro společnost s ručením omezeným, akciovou společnost, komanditní společnost, veřejnou obchodní společnost a družstvo. Podmínkou je stejná právní forma jak u českého tak u zahraničního fúzujícího subjektu.

Fúze obchodních společností rozdílných druhů nejsou povoleny. Výjimku tvoří situace, kdy právní předpisy všech států, v nichž mají sídlo subjekty zúčastněné na fúzi, povolují tzv. křížové fúze. Křížovou fúzí se rozumí fúze společností s různou právní formou.

¹³⁴ Židoňová, J. Stádník, J. Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v případě fúze zaměstnavatelů. [online]. [cit. 19.11.2011]. Dostupný z <http://www.hrexpert.cz/pracovni-pravo/vyklady/plneni-povinného-podílu-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-v-pripadech-fuze-zamestnavatele.html>

¹³⁵ Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, § 14 odst. 1

¹³⁶ Přecechtěl, P. Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev [online]. [cit. 8.11.2011]. Dostupný z <http://pravnicka.iradce.ihned.cz/c4-10066260-26019730-F00000-detail-zakon-o-premenach-obchodnich-spolecnosti-a-druzstev>

Zakázány jsou přeshraniční fúze českých obchodních společností a družstev, které nejsou založeny dle práva členského státu EU/EHP. Na právní úpravu přeshraniční fúze se použije podpůrně ustanovení, vztahující se na vnitrostátní fúze. Na rozdíl od úpravy vnitrostátní fúze se požaduje, aby statutární orgán zúčastněné společnosti vypracoval zprávu o přeshraniční fúzi. Rozhodným právem bude v přípravné fázi pro každou ze zúčastněných společností její právní řád. Dokončení přeshraniční fúze včetně zápisu do obchodního rejstříku se bude řídit právním řádem státu, ve kterém má, nebo bude mít své sídlo nástupnická společnost. Opouští se od povinnosti sestavovat zprávy dozorčí rady o přezkoumání projektu přeměny.

Notář přezkoumává zákonnost a dodržování všech pravidel při přeshraniční fúzi, vydává osvědčení o přeshraniční fúzi, přezkoumává zákonnost jejího dokončení z hlediska taxativně stanovených zákonných požadavků a o tom všem posléze vystaví zvláštní osvědčení pro účely zápisu do obchodního rejstříku. Není již také nutný dvojitý notářský zápis - jeden, který osvědčoval např. schválení návrhu smlouvy o fúzi valnou hromadou a druhý, kterým byla smlouva o fúzi uzavřena ve formě notářského zápisu.

Zákon prodloužil lhůty k podání návrhu na zápis fúze, rozdělení, nebo převodu jmění na společníka do obchodního rejstříku z původních devíti na dvanáct měsíců.

Přeměna obchodní společnosti musí být nakonec schválena příslušným orgánem, kterým je u kapitálových společností valná hromada (nadále je možné i schválení představenstvem při splnění stanovených podmínek) a u osobních společností všichni společníci. O souhlasu s přeměnou musí být pořízen notářský zápis, jehož přílohou bude projekt přeměny.

Na zápis do obchodního rejstříku zůstávají nadále vázány právní účinky přeměny. U přeshraniční fúze pak nastávají zápisem do českého, nebo zahraničního obchodního rejstříku a následný výmaz zaniklé české zúčastněné společnosti z českého obchodního rejstříku bude mít jen deklaratorní účinky.¹³⁷

Zákon zohledňuje také změny, které přinesl insolvenční zákon,¹³⁸ kdy schválení projektu přeměny automaticky zastavuje likvidaci.

¹³⁷ Šustová, J. Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev [online]. [cit. 7. 11. 2011] Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-premenach-obchodnich-spolecnosti-a-druzstev-55295.html>

¹³⁸ Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

4.2.7 SMĚRNICE PRO PŘESHraniČNÍ FÚZE

Desátá směrnice určuje rámec pro realizaci přeshraničních fúzí kapitálových společností, tak jsou definovány v čl. 1 Směrnice 68/151/EHS, či jiných společností s akciovým kapitálem z různých členských států, které mají právní subjektivitu a vlastní samostatný majetek, který slouží k úhradě dluhů.¹³⁹

Na společnosti, které vznikly v důsledku realizace přeshraniční fúze, se použijí pravidla pro účast zaměstnanců, která jsou platná v členských státech, v nichž mají tyto společnosti své sídlo.

4.2.8 VLIV FÚZE NA ZAMĚSTNANCE ZÚČASTNĚNÝCH SPOLEČNOSTÍ

Přeshraniční fúze obsahují oproti vnitrostátním korporátním přeměnám tu zajímavost, že je zde rozšířená účast zaměstnanců zúčastněných společností na procesu fúze.

Na účast zaměstnanců se vztahují pravidla platná v členském státě, v němž má společnost své sídlo.

Důsledkem fúze ať už vnitrostátní, nebo přeshraniční je přechod práv a povinností na nástupnickou korporaci, který nastává okamžikem, s nímž právní řád daného členského státu, v němž má mít nástupnická korporace své sídlo, spojuje právní účinky přeshraniční fúze.

Informace o plánovaném propouštění, o postupu zapojení zaměstnanců do záležitostí nástupnické korporace a o možných důsledcích přeshraniční fúze na zaměstnance musí být zveřejněny v projektu fúze a ve zprávě o fúzi.

Zaměstnanci musí být informováni o možnosti vyjádřit se k projektu fúze, stejně jako ke zprávě o fúzi. Veškeré tyto informace jim musí být poskytnuty před zveřejněním projektu fúze. Na valné hromadě, která rozhoduje o udělení souhlasu s fúzí, jsou pak sděleny poznatky zaměstnanců, nebo odborových organizací.

Účast zaměstnanců je v zákoně o přeměnách upravena u tří druhů zaměstnavatelů, kterými jsou společnost s ručením omezeným, nástupnická akciová společnost a družstvo¹⁴⁰ přičemž

¹³⁹ Směrnice pro přeshraniční fúze. [online]. [cit. 5.12.2011]. Dostupný z <http://www.ksb.cz/cs/novinky-publikace/274/smernice-pro-preshranicni-fuze>

¹⁴⁰ Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev §214 ve spojení s § 181 písm. a

u společnosti s ručením omezeným a u družstva se jedná o novinku, jelikož zde možnost zaměstnanců podílet se nebyla dříve možná.

Zákon dává zaměstnancům tzv. právo vlivu. „Prámem vlivu se rozumí právo volit a být volen, jmenovat, doporučit nebo souhlasit nebo nesouhlasit s volbou nebo jmenováním člena dozorčí rady nebo kontrolní komise nástupnické korporace se sídlem na území České republiky po zápisu přeshraniční fúze do obchodního rejstříku.“¹⁴¹

Povinnost umožnit právo vlivu účastí zaměstnanců v dozorčí radě u akciové společnosti a společnosti s ručením omezeným a v kontrolní komisi u družstva, vzniká jen tehdy, má – li mít po zápisu přeshraniční fúze do obchodního rejstříku nástupnická korporace sídlo na území České republiky, a pokud by některá ze zanikajících korporací měla šest měsíců přede dnem zveřejnění projektu přeshraniční fúze přes pět set zaměstnanců a zároveň zde platilo právo vlivu ještě před fúzí, je právo vlivu automaticky zavedeno i v nástupnické společnosti.

V případě, že nástupnická korporace bude mít po zápisu přeshraniční fúze své sídlo mimo území České republiky, řídí se právo vlivu jejich zaměstnanců právními předpisy toho státu, ve kterém má nástupnická korporace své sídlo.

Dle čl. 16 Desáté směrnice je zakázáno využít přeshraniční fúzi k omezení práva vlivu zaměstnanců. Výjimkou je situace, kdy právo vlivu existuje již v některé ze zúčastněných korporací alespoň na úrovni předepsané v čl. 16 odst. 2 Desáté směrnice, náleží zaměstnancům nástupnické korporace ve stejném rozsahu, ve kterém jej měli zaměstnanci zúčastněných korporací před zápisem do obchodního rejstříku.

Zaměstnanci zúčastněných korporací mají být zastoupeni vyjednávacím výborem zaměstnanců. Povinnost tento výbor mají statutární orgány účastnících se subjektů. Nejdůležitějším úkolem vyjednávacího výboru je domluvit se na rozsahu práva vlivu se statutárními orgány zúčastněných subjektů, který má být vyjádřen ve smlouvě o rozsahu práva vlivu zaměstnanců.¹⁴² Statutární orgán uvede společenskou smlouvu, zakladatelskou listinu nebo stanovy do souladu se smlouvou o rozsahu práva vlivu zaměstnanců nástupnické korporace neprodleně poté, co bude tato skutečnost zjištěna, bez toho, aby k tomu bylo třeba rozhodnutí valné hromady nebo členské schůze. Tomuto procesu se lze vyhnout, pokud valné

¹⁴¹ Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev § 214 odst. 2

¹⁴² Sagál, I. Přes hranice mohou od července nově i české společnosti [online]. [cit. 8.11.2011] Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/pres-hranice-mohou-od-cervence-nove-i-ceske-spolecnosti-54741.html>

hromady všech zúčastněných korporací přiznají zaměstnancům právo vlivu podle zákona o přeměnách.

4.3 NOVELA ZÁKONA O PŘEMĚNÁCH OBCHODNÍCH SPOLEČNOSTÍ A DRUŽSTEV Č. 355/2011 SB.

V roce 2008 byla přijata nová právní úprava zákona o přeměnách obchodních společností a družstev. Úprava obsažená do té doby v obchodním zákoníku tak byla z tohoto předpisu zcela vyňata a včleněna do samostatného zákona. V obchodním zákoníku zůstala pouze ustanovení související se zápisem přeměn obchodních společností a družstev do obchodního rejstříku. Cílem zákona o přeměnách bylo zjednodušit a zpřehlednit do té doby nepřehlednou a složitou právní úpravu obsaženou v obchodním zákoníku, což se do jisté míry podařilo, nicméně se zákon i přesto potýkal s celou řadou výkladových problémů a nejasností, které působily nemalé aplikační potíže.

Vzhledem k těmto skutečnostem a snaze promítnout do české právní úpravy další aspekty evropské právní úpravy přeměn společností souvisejících s volným pohybem a svobodou usazování v rámci EU, byl dne 25. května 2011 vládou České republiky předložen poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky návrh novely zákona o přeměnách obchodních společností a družstev s nejrozsáhlejšími změnami od roku 2008. Tento návrh byl poslaneckou sněmovnou dne 27. září 2011 schválen a Prezident republiky jej dne 11. listopadu 2011 podepsal.

Zákon č. 355/2011 Sb. (dále jen „novela zákona o přeměnách“), kterým se mění zákon č. 125/2008 Sb. o přeměnách obchodních společností a družstev (zákon o přeměnách), ze znění pozdějších předpisů nabyl účinnosti dne 1. ledna 2012.

Tato přijatá novela zákona o přeměnách je velmi rozsáhlá, jelikož se snaží o sjednocení české úpravy s evropským právem. Základním impulsem pro provedení novelizace byla povinnost České republiky implementovat směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/109/ES ze dne 16. září 2009, kterou se mění směrnice 77/91/EHS, 78/855/EHS a 82/891/EHS a směrnice 2005/56/ES.

Důvodů k provedení novelizace bylo několik. „Dosavadní právní úprava přeměn nebyla plně v souladu s dosavadními směrnicemi upravujícími fúze a rozdělení akciových společností a v některých případech došlo přijetím zákona o přeměnách v r. 2008 k odklonu od

harmonizované úpravy.¹⁴³ Jednalo se tak zejména o otázky formy projektu přeměny, úlohy notáře v procesu fúze a rozdělení, schvalování projektu fúze a rozdělení atd.

Přehled hlavních změn, nikoliv však veškerých, které novela přináší:

- výrazně usnadňuje přeshraniční přeměny. Až dosud byly výslovně upraveny jen přeshraniční fúze. V souladu s rozhodnutím ESD ve věci Cartesio¹⁴⁴ došlo k rozšíření forem přeměny o možnost přemístění sídla do České republiky a z České republiky do zahraničí, které v zákoně dosud chybělo, což mohlo vést k rozporu s právem EU;
- již se terminologicky nerozlišuje fúze vnitrostátní a přeshraniční, z čehož vyplývá, že pojem fúze zahrnuje fúzi jak vnitrostátní tak přeshraniční a pojem přeshraniční se zachoval pouze tam, kde cizí prvek vyžaduje zvláštní právní úpravu;
- bere v úvahu nedostatky, na které narážela praxe od dob účinnosti zákona o přeměnách. Cílem změn se stala především nejednoznačná terminologie, chybějící či nevyhovující výklad některých institutů a administrativní zátěž;
- novela zákona o přeměnách zjednodušuje informační povinnosti společností;
- nově umožňuje stanovit rozhodný den fúze do budoucna, po vypracování projektu přeměny, nejpozději však jako den zápisu přeměny do obchodního rejstříku. – touto změnou se umožní přeměny i se společnostmi, kde existovala odlišná úprava rozhodného dne (Polsko, Maďarsko);¹⁴⁵
- upravuje povinnost sestavit zahajovací rozvahu a komentář k ní a posiluje práva společníků a věřitelů;
- nově vyžaduje pro projekt přeměny formu notářského zápisu;
- připouští současné provedení fúze i změny právní formy společnosti (dosud byly potřeba dva postupné kroky);

¹⁴³ J. Dědič: Novinky v právní úpravě přeměn obchodních společností a družstev, *Obchodněprávní revue* 1/2012, s. 10

¹⁴⁴ Rozhodnutí ve věci Cartesio Oktató és Szolgáltató bt ze dne 22. 5. 2008, C-210/06, Sb. rozh. 2008, s. 9641

¹⁴⁵ Etrych, R. Jaké změny přináší novela zákona o přeměnách z pohledu znalců [online]. [cit. 26.2.2012] Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/jake-zmeny-prinasi-novela-zakona-o-premenach-z-pohledu-znalcu-80021.html>

- povinné informace o přeměně bude možné zveřejňovat v některých případech na internetových stránkách společnosti, v Obchodním věstníku stačí publikovat odkaz na tento web;
- došlo také k rozšíření práv společníků a věřitelů, kdy za stanovených podmínek budou muset být nově odkoupeny akcie či podíly těch osob, které s přeměnou nesouhlasily;
- co se týče práv zaměstnanců, tak je do § 59n je převzato ustanovení dosavadního § 199 a rozšířeno na všechny formy přeshraničních přeměn. Jde o rozšiřující implementaci čl. 7 směrnice 2005/56/ES. Zatímco však původní úprava obsahovala způsob informování jiných zástupců zaměstnanců a zaměstnance odborově neorganizované, chybí tato úprava ve vztahu k odborovým organizacím.

„Dalo by se tedy říci, že přijatá novela zákona o přeměnách je zdá se spíše novou právní úpravou, než jen novelizací. To je také důvodem, proč zákon č. 355/2011 Sb. obsahuje v čl. III zmocnění pro předsedu vlády, aby vyhlásil ve sbírce zákonů úplné znění zákona č. 125/2008 Sb. o přeměnách obchodních společností a družstev, jak vyplývá ze zákonů jej měnících.“¹⁴⁶

Konečně také nesouladnost české právní úpravy s Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod se stala důvodem novelizace. Tento nesoulad byl deklarován rozhodnutím Evropského soudu pro lidská práva ve věci Kohlhofer a Minarik v. Česká republika¹⁴⁷ ze dne 15. října 2009, Ústavní soud se tuto námitku snažil později vyvrátit.

Novelu zákona o přeměnách doprovází i související novela občanského soudního řádu, obchodního zákoníku, zákona o dluhopisech a zákona o evropské společnosti, zákona o účetnictví, živnostenského zákona a zákona o daních z příjmu. Stejného dne, kdy nabyly účinnosti výše zmiňované předpisy tedy 1. 1. 2012, nabyly účinnosti i nové vyhlášky určující které listiny je třeba předložit notáři k vydání osvědčení pro účely přeshraničních přeměn a také nová vyhláška o náležitostech formulářů k podávání návrhů na zápis do obchodního rejstříku.

Domnívám se, že novela přináší řadu pozitivních změn a v praxi bude přijata kladně. Jak uvádí důvodová zpráva k novele zákona o přeměnách, tak pokud se podaří dosáhnout

¹⁴⁶ J. Dědič: Novinky v právní úpravě přeměn obchodních společností a družstev, Obchodněprávní revue 1/2012, s. 10

¹⁴⁷ Nález Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 2671/09 ze dne 3. 3. 2011

předpokládaného cíle, kterým je zpřesnění a zprůhlednění české právní úpravy, může dojít i k přínosům pro státní rozpočet, který by mohl být za ideálního stavu v řádu desítek milionů Kč za rok.

ZÁVĚR

Zákoník práce účinný do 31. 12. 2011 sice neodporoval komunitární úpravě, ale právní jistotě moc nepřispíval a působil řadu problémů. Stručná právní úprava a nepočtená judikatura Nejvyššího soudu České republiky vedly k aplikačním nejasnostem a na spoustu otázek neexistovala jednotná odpověď, což působilo velké problémy zaměstnavatelům. Cílem pracovního práva je poskytovat ochranu svým adresátům a dát jim prostor, aby mohli realizovat své cíle a plány, proto bylo potřeba provést určité změny v zákoně, k čemuž došlo novelou zákoníku práce, zákonem č. 365/2011 Sb., účinným k 1. 1. 2012.

Lze tedy shrnout, že po novele je otázka přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů upravena v souladu s komunitárním právem a s judikaturou ESD. Díky této novele došlo k odstranění problémů, které zákoník práce účinný do 31. 12. 2011 přinášel zejména tím, že do české právní úpravy nebyla implementována určitá ustanovení směrnice č. 2001/23/ES, která pak působila v praxi problémy jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům.

Úpravy ve vztahu k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů doznaly zejména tyto otázky.

U kolektivních smluv dává zákon nově nabyvateli možnost podle článku 3 směrnice č. 2001/23/ES, aby omezil dobu, po kterou trvá jeho povinnost dodržovat kolektivní smlouvy uzavřené dosavadním zaměstnavatelem s tím, že tato doba nebude kratší než jeden rok, pokud v rámci této doby nedojde k dřívějšímu ukončení účinnosti této kolektivní smlouvy.

Dále pak stanoví povinnost dosavadního i přejímajícího zaměstnavatele informovat o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnance dotčené převodem nejpozději 30 dnů před tím, než se tak stane.

Jestliže se zaměstnanci po účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podstatně zhorší jeho pracovní podmínky, může dát do dvou měsíců od data účinnosti přechodu zaměstnavateli výpověď nebo se zaměstnavatelem uzavře dohodu o rozvázání pracovního poměru a může navrhnout soudu, aby určil, že k rozvázání pracovního poměru došlo v důsledku podstatného zhoršení pracovních podmínek. Jestliže soud tomuto návrhu vyhoví, vznikne zaměstnanci nárok na odstupné.

Novela dále stanoví, že základní pracovněprávní vztah nezanikne smrtí zaměstnavatele, ale dnem, kdy osoby uvedené v § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona prohlásí, že

nebudou pokračovat v živnosti, nebo kdy marně uplyne lhůta tří měsíců (§ 13 odst. 2 živnostenského zákona).

Novela zákoníku práce byla nutná, o tom není pochyb i vzhledem k nutnosti reagovat na nález Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06, vyhlášeným ve sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb. Dle mého názoru přinesla novela mnoho změn v řadě oblastí, je také mnohem liberálnější než úprava minulá, bohužel však posiluje a vylepšuje hlavně postavení zaměstnavatele, než zaměstnance.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít podle § 338 odst. 1 zákoníku práce buď tímto zákonem, nebo zvláštním právním předpisem. Na přechod práv a povinností podle zvláštních zákonů, zejména tedy obchodního zákoníku č. 513/1991 Sb a zákona o přeměnách obchodních společností a družstev č. 125/2008 Sb. jsem se zaměřila v další části své práce. Změnou v roce 2008 prošla zejména úprava přeshraničních fúzí podle zákona o přeměnách, kde mají zaměstnanci společností zúčastněných na přeshraniční fúzi větší práva než zaměstnanci zúčastnění na fúzích vnitrostátních, zejména pak právo vlivu.

I zákon o přeměnách byl novelizován zákonem č. 355/2011 Sb., s účinností k 1. 1. 2012, v úpravě pracovněprávních vztahů se však novela neodrazila. I tak lze říci, že práva zaměstnanců nástupnické korporace při přeshraničních fúzích jsou v zákoně o přeměnách upravena v souladu s judikaturou ESD a komunitárním právem.

RESUME

Company merger and its impact on employees status

In today's global marketplace businesses increasingly operate on a regional or international scale. Companies that coordinate their employees across multiple jurisdictions must comply with the rules and regulations governing employment and labour.

The main subject of this thesis is a transfer of rights and duties arising from employment relationship due to restructuring operations in undertakings or in cases of mergers having an impact on the employment of workers of in EU law and in the Czech law. We will also focus on a company merger, mainly on a cross-boarder mergers and its labor law consequences.

In this period of time, this issue is an actual topic due to the amendment of the Czech Labour Code. We do not present the exhaustive summary of the changes but concentrate only on elements which we consider the most important with regard to their impact on employment relations.

This piece of work deals with the questions of the employees in cases of the legal transfer of an undertaking and businesses or the legal transfer of a part of undertaking and a part of businesses from point of view of the legal regulation in the EC law and in the Czech labour law. One of the main problems was the relation between the EU Directive and the Czech labour Code which was transposed into the Czech law.

In the thesis we'll examine the development of legal regulation of protection of the employees in the EC Directives and in the case law of the European Court of Justice and to compare the situation in the Czech labour law and in the case law of the Supreme Court. Especially to analyze the case law of the European Court of Justice relating to the Council Directive Nr. 2001/23/EC. The Directive's aim is to protect the employment relationships in case of change of employer when an undertaking is transferred to another owner who becomes new employer. The employee should not be impacted by changes of his or her employer. Their rights and duties should be transferred automatically.

Finally, we evaluate the method and the quality of the transposition of the EC Directives protection of employees in case of a legal transfer of the undertaking into the czech labour law regulation. As a conclusion, we try to assess whether the Czech legislation in line with

EU law and whether it succeeded in remedying the deficiencies that the previous legislation contained.

SEZNAM LITERATURY

Monografie

- 1) Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010
- 2) Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
- 3) Dědič, J.; Lasák, J.: Přehled judikatury: Přeměny obchodních společností. Převod podniku a jeho části. Wolter Kluwer ČR, a.s. Praha 2009
- 4) Dvořák, T. *Přeměny obchodních společností a družstev*. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2008
- 5) Eliáš, K., Bartošíková, M., Pokorná, J. a kol. Kurs obchodního práva. Právnícké osoby jako podnikatelé. 4. vydání. Praha : C.H. Beck, 2003.
- 6) Erényi, T. a kol. Základy pracovního práva, Ostrava, Key Publishing s.r.o., 2009.
- 7) Fastrich, L. Ochrana zaměstnance při přechodu podniku. Fúze a akvizice v českém, evropském a německém právu. Tichý, L. (ed.). Sborník ze symposia PFUK a LMU Mnochov, Praha 2006.
- 8) Gerloch, A. teorie práva. 2. vydání. Dobrá voda u Pelhřimova: Aleš Čeněk, 2001.
- 9) Jášková, T. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a další pracovněprávní souvislosti zákona o přeměnách (Rigorózní práce) Praha: Právnícká fakulta Univerzity Karlovy, 2009.
- 10) Knapp, V.: Teorie práva , 1. Vydání. Praha, C.H.Beck 1995.
- 11) Knappová, M., Švestka, J., Dvořák, J. a kol. Občanské právo hmotné 1. 4., aktualizované a doplněné vydání. Praha: ASPI, a.s., 2005.
- 12) Kuhn, P., Štenglová, I., Bílá, I., Havel, B. a kol. Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
- 13) Pelikánová, I. Obchodní právo I.díl. Úvod do obchodního práva, osoby v podnikání. 1. vyd. Praha: ASPI, 2005.

- 14) Pichtr, J. Právo zaměstnanců na národní informace a projednání. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010
- 15) RABAN, P. Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev: výklad, prováděcí předpisy ČR a EU, vybrané související předpisy. Praha: EUROUNION, 2009
- 16) Zpráva komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práva zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. KOM/2007/0334 v konečném znění ze dne 18.6.2007.

Články z časopisů

- 1) Budovec, Z. Povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance. [online]. [cit. 21.12.2011]. Dostupný z <http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=89865>
- 2) Dědič J. Nad zákonem o přeměnách obchodních společností a družstev aneb druhá „podařená“ dekodifikace obchodního zákoníku. [online]. [cit. 20.10.2011]. Dostupný z http://www.ipravnik.cz/cz/clanky/art_5369/nad-zakonem-o-premenach-aneb-druha-podarena-dekodifikace-obchodniho-zakoniku.aspx
- 3) Eliáš, K. Masky a démoni (o přístupech soukromého práva k právnickým osobám). Právník č.11/2010, s. 1111-1112
- 4) Erényi, T. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Práce a mzda 3/2010, s. 19-28
- 5) Erényi. T. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. [online]. epravo.cz [cit. 28.11.2011]. Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html>
- 6) Etrych, R. Jaké změny přináší novela zákona o přeměnách z pohledu znalců [online]. [cit. 26.2.2012] Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/jake-zmeny-prinasi-novela-zakona-o-premenach-z-pohledu-znalcu-80021.html>
- 7) Gregorová, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu. Právník č. 10/2008 s. 1108-1130

- 8) Hůrka, P. Základní zásady pracovního práva. Právník č. 4/2010, s. 373
- 9) Ilovičná, J., Neveselý, D. Nový zákon o přeměnách společností [online]. [cit. 20.10. 2011]. Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/novy-zakon-o-premenach-spolecnosti-54489.html>
- 10) Jouza, L. Organizační změny na pracovištích a jejich právní důsledky. Právo pro podnikání a zaměstnání 10/2008 s. 3-8
- 11) Mojžiš, M. Co nového přinese novela zákoníku práce (1/3). [online]. [cit. 20.12. 2011]. Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/co-noveho-prinese-novela-zakoniku-prace-13-77714.html>
- 12) Mojžiš, M. Co nového přinese novela zákoníku práce (3/3). [online]. [cit. 26.2.2012]. Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/co-noveho-prinese-novela-zakoniku-prace-33-78502.html>
- 13) Přecechtěl, P. Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev [online]. [cit. 8.11.2011] Dostupný z http://pravniciradce.ihned.cz/c4-10066260-26019730-F00000_detail-zakon-o-premenach-obchodnich-spolecnosti-a-druzstev
- 14) Sagál, I. Přes hranice mohou od července nově i české společnosti [online]. [cit. 8.11.2011] Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/pres-hranice-mohou-od-cervence-nove-i-ceske-spolecnosti-54741.html>
- 15) Smejkal, L. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. Právní rádce č.1/2008, s. 26-31
- 16) Šouša, J. Štefko, M. Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Právník 11/2010, s. 1151
- 17) Štefko, M. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů? Právník 3/2005, s. 281-293
- 18) Šustová, J. Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev [online]. [cit. 7.11.2011] Dostupný z <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-premenach-obchodnich-spolecnosti-a-druzstev-55295.html>

- 19) Židoňová, J. Stádník, J. Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v případě fúze zaměstnavatelů. [online]. [cit. 19.11.2011]. Dostupný z <http://www.hrexpert.cz/pracovni-pravo/vyklady/plneni-povinneho-podilu-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-v-pripadech-fuze-zamestnavateleu.html>

Směrnice

- 1) Směrnice Rady č. 77/187/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podnikání nebo části podniků.
- 2) Směrnice Rady č. 98/50/ES, kterou se mění směrnice Rady č. 77/187/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podnikání nebo části podniků.
- 3) Směrnice Rady 2001/23/ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů
- 4) Směrnice Rady 68/151/EHS o požadavku na zpřístupnění informací o určitých typech společností
- 5) Směrnice Rady ES č. 78/855, o fúzích akciových společností
- 6) Směrnice Rady ES č. 82/891, o rozdělení akciových společností
- 7) Směrnice Rady ES 2005/56/ES, o přeshraničních fúzích kapitálových společností

Právní předpisy

- 1) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- 2) Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- 3) Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání ve znění pozdějších předpisů
- 4) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů
- 5) Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- 6) Zákon č. 125/2008 Sb. o přeměnách obchodních společností a družstev

- 7) Zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby
- 8) Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů
- 9) Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení ve znění pozdějších předpisů
- 10) Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích
- 11) Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Judikatura

- 1) Rozhodnutí ESD ve věci Spijkers ze dne 18. 3. 1986, 24/85, Sb. rozh. 1986, s. 1119
- 2) Rozhodnutí ESD ve věci Daddy's Dance Hall ze dne 10.2.1988, 324/86, Sb. rozh. 1988, s. 739
- 3) Rozhodnutí ESD ve věci Ny Molle Kro ze dne 17.12.1987, 287/86, Sb. rozh. z roku 1987, s. 5465
- 4) Rozhodnutí ESD ve věci Rask ze dne 12.11.1992, C-209/91, Sb. rozh. 1992, s. 5755
- 5) Rozhodnutí ESD ve věci Schmidt ze dne 14. 4. 1994, C-392/92, Sb. rozh. 1994, s. 1311
- 6) Rozhodnutí ESD ve věci Ayse Süzen ze dne 11.3.1997, C-13/95, Sb. rozh. 1997, s. 1259
- 7) Rozhodnutí ESD ve věci Botzen ze dne 7.2.1985, 186/83 Sb, rozh. 1985, s. 519
- 8) Rozhodnutí ESD ve věci General Abler ze dne 17.6.2003, Sb. rozh. 2003
- 9) Rozhodnutí ESD ve věci Mikkelsen ze dne 11.7.1985, C-105/84, Sb. rozh. 1985, s. 2639
- 10) Rozhodnutí ESD ve spojených věcech Berg v Besselsen ze dne 5.12.1988, 144/87 a 145/87, Sb. rozh. 1988, s. 2559
- 11) Rozhodnutí ESD ve věci D'Urso ze dne 25.7.1991, C-363/89, Sb. rozh. 1991, s. 4105

- 12) Rozhodnutí ve věci Bork ze dne 15. 6. 1988, 101/87, Sb. rozh. 1988
- 13) Rozhodnutí ve věci Dethier Equipment ze dne 12. 3. 1998, C-319/94, Sb. rozh. 1998
- 14) Rozhodnutí ve věci Beckman ze dne 4. 6. 2002, C-164/00, Sb. rozh. 2002, s. 4893
- 15) Rozhodnutí ve věci Henke ze dne 15. 10. 1996, C-298/94, Sb. rozh. 1996, s. 4989
- 16) Rozhodnutí ve věci Cartesio Oktató és Szolgáltató bt ze dne 22. 5. 2008, C-210/06, Sb. rozh. 2008, s. 9641
- 17) Rozsudek ESD ve věci SEVIC Systém AG ze dne 13. prosince 2005
- 18) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 1. 2007, sp. zn. 21 Cdo 719/2006
- 19) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000
- 20) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21Cdo 1105/2001
- 21) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006
- 22) Rozhodnutí nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1622/2005
- 23) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009
- 24) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.5.1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96
- 25) Rozhodnutí Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06, č. 116/2008 Sb., ze dne 12.3.2008
- 26) Nález Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 2671/09 ze dne 3. 3. 2011

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

1. Zákoník práce - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
2. Občanský zákoník - zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
3. Živnostenský zákon - zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon o zaměstnanosti - zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů
5. Obchodní zákoník - zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
6. Zákon o přeměnách - zákon č. 125/2000 Sb. o přeměnách obchodních společností a družstev
7. Zákon o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby - zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby
8. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele - zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů
9. Insolvenční zákon - zákon č. 182/2006 Sb. o úpadku a způsobech jeho řešení ve znění pozdějších předpisů
10. Zákon o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích - zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích
- 8) Směrnice Rady č. 77/187/EHS - Směrnice Rady č. 77/187/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podnikání nebo části podniků.
- 9) Směrnice Rady č. 98/50/ES - Směrnice Rady č. 98/50/ES, kterou se mění směrnice Rady č. 77/187/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, podnikání nebo části podniků.

- 10) Směrnice č. 2001/23/ES - Směrnice Rady 2001/23/ES, o sbližování právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů
- 11) Směrnice Rady 68/151/EHS - Směrnice Rady 68/151/EHS o požadavku na zpřístupnění informací o určitých typech společností
- 12) Třetí směrnice - Směrnice Rady ES č. 78/855, o fúzích akciových společností
- 13) Šestá směrnice - Směrnice Rady ES č. 82/891, o rozdělení akciových společností
- 14) Desátá směrnice - Směrnice Rady ES 2005/56/ES, o přeshraničních fúzích kapitálových společností
- 15) ESD – Evropský soudní dvůr
- 16) Nejvyšší soud – Nejvyšší soud České republiky
- 17) EU/ES – Evropská unie/Evropské společenství
- 18) EHP – Evropský hospodářský prostor

KLÍČOVÁ SLOVA/KEY WORDS

- fúze podniku / company merger
- přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů / transfer of rights and duties arising from employment relationship
- přeshraniční fúze a její pracovněprávní souvislosti / cross-boarder mergers and its labor law consequences