

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Evropský soud: společnost může získat zaměstnance, aniž to má v úmyslu

V souvislosti s přistoupením České republiky do Evropské unie byl několikrát novelizován i zákoník práce. Tzv. velkou harmonizační novelou účinnou od 1. 1. 2001 byla do tohoto zákona doplněno mj. též ustanovení § 249 a násl. o převodu zaměstnanců jakožto ustanovení implementujících směrnici č. 77/187/EEC (nyní konsolidovanou jako 2001/23/EC) („Směrnice“). Toto poměrně nenápadné ustanovení by rozhodně nemělo být zúčastněnými subjekty přehlíženo, neboť jeho nerespektování pro ně může mít citelné následky.

V souvislosti s přistoupením České republiky do Evropské unie byl několikrát novelizován i zákoník práce. Tzv. velkou harmonizační novelou účinnou od 1. 1. 2001 byla do tohoto zákona doplněno mj. též ustanovení § 249 a násl. o převodu zaměstnanců jakožto ustanovení implementujících směrnici č. 77/187/EEC (nyní konsolidovanou jako 2001/23/EC) („Směrnice“). Toto poměrně nenápadné ustanovení by rozhodně nemělo být zúčastněnými subjekty přehlíženo, neboť jeho nerespektování pro ně může mít citelné následky.

V praxi se setkáváme s častým problémem, že zúčastněné osoby jsou si tohoto ustanovení vědomy, avšak nejsou schopny posoudit, zda se v jejich případě aplikuje či nikoli. Vzhledem k tomu, že zákonodárce byl při implementaci velmi stručný, klíčovou roli při výkladu bude ode dne vstupu do EU hrát judikatura Evropského soudního dvora („ESD“) a podpůrně též text samotné Směrnice.

Podstatou Směrnice je, zjednodušeně řečeno, to, že v případě převodu podniku či části podniku přecházejí na nabyvatele veškerá práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců, kteří byli s tímto podnikem spojeni. V takovém případě není možno se zaměstnanci z důvodu převodu ukončit pracovní vztah. Nový zaměstnavatel musí převedeným zaměstnancům zajistit stejná práva, jaká měli v předchozím pracovním vztahu (a to včetně práv vyplývajících z případné kolektivní smlouvy!). „Podnik“ ve smyslu Směrnice však není podnikem, jak je definován v našem obchodním zákoníku, ale jedná se o termín mnohem širší. Směrnice (i ustanovení zákoníku práce) se tak vztahuje i na případy, u kterých bychom si to bez znalosti judikatury ESD dokázali představit jen s velkou fantazií.

Uvedme si pro ilustraci jeden z posledních případů posuzovaných ESD (C-340/01 Carlito Abler): Rakouská nemocnice potřebovala zajistit chod své kuchyně a jídelny pro personál i pacienty. Za tímto účelem uzavřela smlouvu se společností Sanrest. Tato společnost pak zajišťovala provoz prostřednictvím svých zaměstnanců v prostorách nemocnice s použitím nemocničního zařízení. Nemocnice se po určité době rozhodla dodavatele změnit a smlouvu se Sanrestem ukončila. Zakázku získala společnost Sodexho. Zaměstnanci Sanrestu se obrátili na soud s tím, že dle jejich názoru došlo k převodu podniku ve smyslu Směrnice a měli se tedy automaticky stát zaměstnanci společnosti Sodexho. ESD v řízení o předběžné otázce posoudil všechny okolnosti případu a dal zaměstnancům za pravdu. Skutečnost, že mezi Sanrestem a Sodexho neexistovala jakákoli smluvní vazba, ESD prohlásil za nepodstatné.

Bude jistě zajímavé sledovat, zda se obdobné případy vyskytnou i u českých soudů. Již teď je však zřejmé, že ochrana zaměstnanců poskytovaná Směrnicí je vysoká, a při plánování různých obchodních transakcí je tedy potřeba s tímto faktorem počítat.



© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)