

20. 12. 2013

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

Informační povinnost při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR (sp. zn. 21 Cdo 268/2012) potvrdilo důležitost, v praxi často opomíjené, informační povinnosti zaměstnavatele při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku připustil možnost zaměstnanec nárokovat po zaměstnavatelích náhradu škody způsobenou nesplněním této informační povinnosti.



Skutkový stav

Zaměstnanec byl zaměstnán v pracovním poměru u původního (převádějícího) zaměstnavatele jako vedoucí obchodního úseku. Původní zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr okamžitým zrušením. S okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnanec nesouhlasil, a proto informoval zaměstnavatele o tom, že trvá na dalším zaměstnávání a podal rovněž žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení.

V mezidobí - v době mezi doručením okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci a jeho oznámením o tom, že trvá na dalším zaměstnávání, však původní zaměstnavatel uzavřel s přebírajícím (novým) zaměstnavatelem smlouvu o prodeji podniku, v jejímž důsledku došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Řízení proti původnímu zaměstnavateli o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru bylo pro zaměstnance úspěšné a okamžité zrušení bylo prohlášeno za neplatné. Z tohoto důvodu zaměstnanec rozhodl uplatnit též nárok na náhradu mzdy, a to však již vůči oběma, jak původnímu, tak i novému (přebírajícímu) zaměstnavateli.

Nárok na náhradu mzdy v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru

Spor o nároku na náhradu mzdy se následně dostal až k Nejvyššímu soudu ČR, který musel vycházet z předchozího rozsudku, jímž bylo pravomocně určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanec bylo neplatné. Určení neplatnosti okamžitého zrušení však bylo v předcházejícím řízení vysloveno pouze proti původnímu zaměstnavateli, vůči němuž směřovala žaloba zaměstnanec, a to i přesto, že osobou pasivně legitimovanou, tedy osobou, vůči níž měla žaloba směřovat, se v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů stal v mezidobí přebírající zaměstnavatel. Vyslovení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru tak bylo účinné jen vůči původnímu zaměstnavateli, nikoliv vůči zaměstnavateli novému.

Vzhledem k tomu, že procesní právo brání tomu, aby o stejné věci již pravomocně rozhodnuté bylo rozhodnuto znovu (a případně jinak), Nejvyšší soud ČR určil, že osobou legitimovanou k uspokojení

nároků zaměstnance z neplatného rozvázání pracovního poměru je původní zaměstnavatel.

Co se týče nároku na náhradu mzdy, platí, že zruší-li zaměstnavatel neplatně se zaměstnancem okamžitě pracovní poměr, resp. je-li soudem určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, a oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že pracovní poměr zaměstnance trvá i nadále a zaměstnanec má současně nárok na náhradu mzdy za dobu od oznámení o trvání na dalším zaměstnávání do doby, než zaměstnavatel umožní zaměstnanci opětovný výkon práce či dojde k platnému rozvázání pracovního poměru.

Jak již bylo uvedeno výše, v tomto konkrétním případě bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je vůči původnímu zaměstnavateli neplatné, avšak je platné vůči novému zaměstnavateli. Vyloučena tak byla možnost, aby zaměstnanci bylo umožněno opětovně vykonávat práci. Zaměstnanci byl proto přiznán nárok na náhradu mzdy od původního zaměstnavatele, avšak pouze za dobu od oznámení o tom, že trvá na dalším zaměstnávání až do pravomocného rozhodnutí o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

V případě přechodu práv a povinností proto musí zaměstnanec směřovat případnou žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vůči správnému zaměstnavateli a zaměstnavatel musí na druhou stranu závčas uplatnit námitku přechodu práv a povinností.

Náhrada škody

Pro zaměstnavatele je však také velmi důležité, že Nejvyšší soud ČR se zároveň vyjádřil k otázce náhrady škody, když uvedl, že není vyloučeno, aby se zaměstnanec svého nároku domáhal z titulu náhrady škody, to ovšem pouze za předpokladu, že ani jeden ze zaměstnavatelů neinformoval příslušný orgán odborové organizace a radu zaměstnanců, resp. přímo dotčené zaměstnance. V takovém případě pak odpovídají oba zaměstnavatelé společně a nerozdílně zaměstnanci za škodu, která mu v důsledku porušení této informační povinnosti (§ 339 současného zákoníku práce) vznikla.

Závěrem

Problematika samotného přechodu práv a povinností je v praxi nejasná a působí značné potíže. Transakcím, s nimiž je spojen možný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je proto nutné věnovat náležitou pozornost i z pohledu pracovněprávních otázek a případně i sporů vedených se zaměstnanci v době přechodu práv a povinností či krátce po něm.

Současně je také nutné důsledně dbát na plnění informační povinnosti vůči zástupcům zaměstnanců či přímo vůči dotčeným zaměstnancům. V praxi je tato povinnost často podceňována a lze se setkat i s tím, že zaměstnanci nejsou o přechodu práv a povinností informováni vůbec. Jak je však z výše uvedeného rozsudku zřejmé, porušení této povinnosti může mít jak pro převádějícího, tak pro přebírajícího zaměstnavatele, negativní důsledky spočívající v povinnosti nahradit zaměstnanci případnou škodu vzniklou porušením této povinnosti.

Petra Sochorová,
vedoucí advokátka

Vojtěch Katzer,
advokátní koncipient

Týn 1049/3
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 895 911
Fax: +420 224 895 980
e-mail: office@havelholasek.cz



© 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](#)