24. 5. 2016

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

Nárok na odstupné, nebo jistota pokračování pracovněprávního vztahu?

Cílem tohoto článku není komplexní analýza přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 a následujících zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, (dále jen „ZP“). Jeho autor chce toliko poukázat na možné limity či úskalí české právní úpravy této problematiky a s tím spojené interpretační potíže v kontextu právnických povolání s akcentem na výkon advokacie.

Způsob výkonu advokacie

Advokát může advokacii vykonávat třemi způsoby, a to (1) samostatně, nebo (2) společně s jinými advokáty jako společník společnosti podle občanského zákoníku (dále jen „sdružení“), nebo jako společník společnosti podle § 15 anebo jako společník zahraniční společnosti, nebo (3) v pracovním poměru podle § 15a.[1] V tomto textu bude rozebírána pouze možnost druhá, a to s omezením na případy uvedené v § 15 odst. 1 zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, v platném znění, (dále jen „ZoA“). Budou tak diskutovány jen ty případy, kdy advokát vykonává advokacii jako společník veřejné obchodní společnosti (dále jen „v. o. s.“), komanditní společnosti (dále jen „k. s.) a společnosti s ručením omezeným (dále jen „s. r. o.“).

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Nezřídka dochází k případům, kdy se advokáti – společníci v. o. s. nebo s. r. o., případně komplementáři/komanditisté k. s., po letech spolupráce neshodnou na dalším směřování jejich společného podnikání a dojde k tomu, že (1) buď jeden z nich odejde, nebo (2) že se oba shodnou na zrušení existující právnické osoby bez právního nástupce. Vydají-li se druhou zmíněnou cestou, dojde pravděpodobně k tomu, že si rozdělí vybavení jejich společné advokátní kanceláře, včetně zaměstnanců, a budou nadále vykonávat advokacii, a to nehledě na to, jakým způsobem, tedy jestli jako samostatní advokáti nebo jako společníci (komplementář, komanditista) výše jmenovaných právnických osob. Se zaměstnanci budou pravděpodobně ukončeny pracovněprávní vztahy a dojde k uzavření nových. Je však takový způsob v souladu se ZP? Nemělo by i v takovém případě dojít k automatickému přechodu pracovněprávních vztahů z původního zaměstnavatele – právnické osoby na nového zaměstnavatele – právnickou osobu nebo fyzickou osobu – advokáta?

Příslušná ustanovení ZP zabývající se přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů (dále také jako „přechod práv a povinností“) vděčí za svůj vznik směrnici Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001, (dále jen „směrnice“)[2], potažmo její předchůdkyni – směrnici Rady č. 77/187/EHS ze dne 14. 2. 1977. Hlavním účelem směrnice bylo „stanovit opatření na ochranu zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele, zejména zajistit zachování jejich práv“[3]. Působnost směrnice je stanovena v jejím čl. 1 odst. 1 písm. a), který zní: „Tato směrnice se vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení[4].“ Nejdůležitějšími pojmy tohoto úvodního ustanovení, se kterými pracuje i český ZP, viz níže, tak jsou podnik, potažmo závod, smluvní převod a jiný zaměstnavatel, které byly již mnohokrát vykládány jak Soudním dvorem Evropské unie (dále jen „SD EU“), tak i českými soudy.

Jiný – přejímající zaměstnavatel (nabyvatel)

Základní podmínkou přechodu práv a povinností je existence osoby způsobilé pokračovat jako zaměstnavatel v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu (§ 338 odst. 3 věta druhá ZP). Touto osobou může být podle citovaného ustanovení jak osoba fyzická, tak osoba právnická. „V každém případě však takový subjekt musí mít právní osobnost a příslušná oprávnění.“[5],[6] K tomu je nutné dodat, že „k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanových tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem“[7]. I „starý“ zákoník práce, tedy zákon č. 65/1965 Sb., obsahoval obdobnou právní úpravu. Z přelomu tisíciletí tak lze zmínit rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ve věci 21 Cdo 2077/2001 ze dne 5. 2. 2002, ve kterém jmenovaný soud „dospěl k závěru, že § 17 zákona o privatizaci vylučuje, aby na žalovaného 4. přešla v souvislosti s přechodem privatizovaného majetku podle § 11 odst. 2 zákona o privatizaci také práva a povinnosti podniku z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům pracujícím v podniku nebo v jeho organizační složce, jichž se privatizace týká“[8]. Rozhodl tak mimo jiné i na základě toho, že „zákon nedával žalovanému 4. možnost naložit s majetkem určeným k privatizaci tak, že by s ním směl podnikat a že by ve vztahu k tomuto majetku směl zaměstnávat fyzické osoby“[9].

Přechod práv a povinností by tedy v případě přejímající v. o. s., k. s. nebo s. r. o., jejímiž společníky (komplementáři/komanditisty) by byly pouze osoby oprávněné vykonávat advokacii, byl podle tohoto kriteria možný.

Podnik/závod

Pojmem podniku/závodu se SD EU v kontextu směrnice zabýval nejednou. Zmínit lze zejména případy Spijkers[10], Schmidt[11] nebo Süzen[12]. Ve jmenovaných rozhodnutích byl stále více „kladen důraz na pojetí převodu jako převodu určité složky zaměstnavatele – „hospodářské jednotky“, resp. zachování její identity“[13]. SD EU postupně na základě své judikatorní činnosti dovodil 7 následujících kriterií, které je nutné při posuzování otázky, zda došlo k převodu hospodářské jednotky, zohledňovat: (1) druh nebo činnost podniku, (2) přechod hmotných aktiv, (3) hodnota nehmotných aktiv, (4) převzetí kmenových zaměstnanců přejímající osobou, (5) převzetí zákazníků, (6) podobnost činnosti před a po převzetí a (7) doba případného přerušení provozu – výkonu činnosti.[14] „Tyto skutečnosti přitom nesmějí být posuzovány izolovaně, ale ve vzájemné souvislosti.“[15]

V posuzovaném případě advokáta, který by ukončil výkon advokacie jako člen jedné obchodní korporace a začal by vykonávat advokacii jako společník (komplementář/ komanditista) jiné obchodní korporace, lze dojít k závěru, že by zřejmě došlo k naplnění všech výše uvedených kriterií.

Druh činnosti by byl shodný, a to výkon advokacie. K přechodu hmotných aktiv by mohlo, ale i nemuselo dojít, záleželo by na konkrétní situaci.[16] Nehmotnými aktivy by byly zkušenosti, získané know-how a především klientská základna, k jejíž přechodu by určitě došlo a která tvoří velmi důležitou a hodnotnou složku podnikání každého advokáta. Zaměstnanci by museli být také převzati, a to už jen z toho důvodu, že by došlo i k převzetí klientů, čímž by i nadále musela být vyřizována jejich agenda. To by s jistotou nebylo v silách jednoho advokáta, se kterým by jeho klienti odešli. Vzhledem k tomu, že by předmětem činnosti „nového“ zaměstnavatele byl i nadále výkon advokacie, jednalo by se o činnost totožnou s činností, kterou vykonával původní zaměstnavatel. K přerušení provozu by dojít nemohlo. V opačném případě by takový advokát riskoval ztrátu svých klientů, a tím tedy i ztrátu zdroje své obživy.

Po aplikaci kriterií vyvinutých SD EU na diskutovaný případ lze konstatovat, že existence hospodářské jednotky byla prokázána. Tím tak zůstává poslední neznámou pouze otázka převodu, která bude diskutována níže.

Převod (části) činnosti nebo úkolů zaměstnavatele

K přechodu práv a povinností pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem.[17] Zákoník práce hovoří o převodu (části) činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. Pojem převod používá i směrnice, která k němu však v čl. 1 odst. 1 písm. a) připojuje přívlastek smluvní.[18] Z toho by se dalo usuzovat, že by k přechodu práv a povinností mělo dojít pouze a jen na základě právního jednání.[19] Štefko[20] mezi právní důvody přechodu práv a povinností řadí též smrt zaměstnavatele, pokud v souvislosti s jeho smrtí v rámci univerzální sukcese přechází na jiného činnost či úkoly. SD EU však pojem přechodu vykládá velmi široce, a proto „v některých případech postačuje i zákonný přechod, pokud je učiněno rozhodnutí, které vede k přechodu závodu“[21].

Ve věci Abler[22] dovodil SD EU přechod práv a povinností i v takovém případě, kdy mezi převodcem a nabyvatelem závodu nebyl žádný právní vztah.[23] V citovaném případě žalobce – bývalý zaměstnanec společnosti zajišťující přípravu jídel žaloval společnost Sodexho MM Catering, která byla v předmětném zařízení (nemocnici) pověřena zabezpečením stravování. Ačkoliv mezi zaměstnavatelem žalobce, kterému byl jeho pracovněprávní vztah vypovězen, a žalovaným neexistoval žádný právní vztah, domáhal se žalobce u vídeňského pracovního a sociálního soudu určení, že jeho pracovněprávní vztah dále trvá. Důležitou skutečností v tomto případě bylo převzetí činnost bývalého zaměstnavatele žalobce žalovaným. Nedošlo však k převzetí žádných hmotných aktiv ani plánů diet, receptur atp., pouze k užívání totožných prostor určených k přípravě pokrmů a vybraného zařízení v těchto prostorách. I přesto však SD EU dovodil, že k přechodu práv a povinností došlo, neboť (mimo jiné) při zabezpečování stravování není podstatným znakem lidská pracovní síla, ale ve značném rozsahu zařízení k této činnosti náležející.[24]

Ke shodnému právnímu hodnocení obdobné věci došel také Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku ze dne 24. 9. 2014 ve věci 21 Cdo 3046/2013.[25]

Na základě výše uvedeného by v hypotetickém případě rozpadající se advokátní kanceláře také mělo dojít k přechodu práv a povinností, a proto by neměly být pracovněprávní vztahy zaměstnanců rušící se v. o. s., k. s. nebo s. r. o. rozvázány a zároveň by s nimi ani neměly být uzavřeny nové pracovněprávní vztahy. Přecházející zaměstnanci by tak neměly žádný nárok na odstupné, nicméně, jejich pracovněprávní vztahy by byly zachovány. To vše nehledě na to, že mezi převodcem a nabyvatelem by neexistoval žádný právní vztah.

V případě nabyvatele – právnické osoby by se dalo za pomoci eurokonformního výkladu a smyslu a účelu směrnice dovodit, že taková situace by se mohla posuzovat jako zánik zaměstnavatele rozdělením podle § 341 odst. 1 ZP, a to i přes to, že by došlo k zániku převodce bez právního nástupce.

Podle současné právní úpravy nelze ani zavrhnout názor, že by se mohlo jednat o převod závodu ústní formou, protože písemnou formu zákon pro toto právní jednání nevyžaduje.[26] Pokud by byl připuštěn opak, tedy že díky absenci jakékoliv smlouvy o převodu závodu (nebo obdobné smlouvy) nemůže k přechodu práv a povinností dojít, pak by taková úvaha byla v hrubém rozporu se směrnicí a jím sledovaným účelem – zachováním práv zaměstnanců.

U zaměstnanců – advokátních koncipientů by argumentem svědčícím pro přechod práv a povinností mohl být i jejich osobní vztah ke školiteli, který je povinen je pečlivě vést a dohlížet na ně tak, aby získali znalosti a zkušenosti potřebné ke složení advokátní zkoušky a k výkonu advokacie.[27] Ve vztahu advokát – koncipient je tak právnická osoba, skrze ni je advokátem advokacie vykonávána, vždy jen prostředníkem bez většího právního[28], ale i faktického významu. I proto by se osud

advokátních koncipientů a jejich práv plynoucích z jejich pracovněprávního vztahu neměl při zániku advokátní kanceláře – právnické osoby odvíjet od její (ne)existence.[29]

Přechod práv a povinností u notářů a exekutorů

Činnost notářů a exekutorů je značně specifická. Notářský/exekutorský úřad jako instituce státu není nositelem pracovněprávních práv ani povinností zaměstnavatele.[30] Nositeli zaměstnavatelských práv a povinností podle zákoníku práce jsou toliko notáři/exekutoři.[31] Notáře jmenuje ministr na návrh Komory do notářského úřadu (§ 8 odst. 1 zákona č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti, dále jen „notářský řád“), exekutora jmenuje do exekutorského úřadu ministr na návrh Komory (§ 10 odst. 1 věta první zákona č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti, dále jen „exekuční řád“).

V rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 13. 8. 2002 ve věci 16 Co 214/2002 jmenovaný soud dospěl k závěru, že v případě zániku zaměstnavatele – v tomto případě v podobě vzdání se funkce notáře žalovanou bez právního nástupce, tedy za situace, kdy příslušný notářský úřad nebyl doobsazen jiným notářem, je dán výpovědní důvod dle § 46 odst. 1 písm. a)[32] zákoníku práce z roku 1965. Z citovaného rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě však lze dovodit, že pokud by byl pracovní poměr žalobkyně rozvázán v době, kdy by již byl jmenován nový notář pro příslušný notářský úřad, k přechodu práv a povinností by došlo. Analogicky by se totéž dalo říct i o exekutorech[33].

Závěr

Výkon advokacie je v rámci ryze právnických povolání specifický tím, že může být vykonáván i prostřednictvím právnických osob, a to v. o. s., k. s. a s. r. o. Otázkou je, jaký má tato skutečnost vliv na zaměstnance v případě, kdy taková právnická osoba bude zrušena bez právního nástupce, ale její bývalí společníci (komplementáři/komanditisté) budou advokacii vykonávat i nadále, ale pouze pod jinou obchodní firmou. Autor tohoto textu se tuto otázku snažil alespoň částečně osvětlit, a to s jistým přesahem do notářské a exekutorské činnosti.

Patrik Stonjek,
advokátní koncipient

---
[1] § 11 odst. 1 zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, v platném znění.
[2] Její název zní o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.
[3] Důvod č. 3 přijetí směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001.
[4] Pod pojmem „sloučení“ rozumí anglické/německé jazykové znění směrnice „merger/Verschmelzung“
[5] Viz ŠTEFKO, in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1640 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1384.
[6] V tomto kontextu lze poukázat na rozhodnutí SD EU ze dne 21. 10. 2010 ve věci C-242/09, kde SD EU judikoval, že „převodcem ve smyslu směrnice může být i podnik skupiny, k němuž jsou zaměstnanci trvale přiděleni, aniž s ním však uzavřeli pracovní smlouvu, ačkoliv součástí této skupiny je podnik, se kterým dotyční zaměstnanci takovou pracovní smlouvu uzavřeli“.
[7] § 338 odst. 1 ZP.
[8] V citovaném případu se „žalobci domáhali, aby žalovaným 1. a 2. Nebo P. H. K., s. p. [dále jen „P.

H. K.“] nebo žalovanému Fondu národního majetku ČR – dále též jen „žalovanému 4.“ – byla uložena povinnost přidělovat jim práci … a aby jim žalované 1. a 2. nebo P. H. K. nebo žalovaný 4. zaplatili mzdu, popř. náhradu mzdy“. K dokreslení situace lze ještě uvést, že „na žalovaného 4. byl na základě schváleného privatizačního projektu převeden majetek sloužící k provozování sodovkárny Z., jejímiž zaměstnanci byli právě žalobci“.
[9] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ve věci 21 Cdo 2077/2001 ze dne 5. 2. 2002.
[10] C-24/85.
[11] C-392/92. V této věci SD EU poukázal především na to, že je zcela bezvýznamné, zda-li je posuzovaná činnost hlavní činností zaměstnavatele, nebo činností pouze podpůrnou. V tomto případě byly posuzovanou činností úklidové služby žalobkyně v jedné bance. Její pracovněprávní vztah byl vypovězen (neboť část prostor banky, kde žalobkyně uklízela, byla rekonstruována), ale zároveň jí bylo nabídnuto uzavření nového pracovněprávního vztahu s úklidovou společností, která zajišťovala úklid ve zbylých prostorách banky (kde byl provoz zachován). Žalobkyně však toto odmítla, neboť by jí tím klesla vzhledem k uklízené ploše její hodinová mzda.
[12] C-13/95.
[13] PICHRT, in BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. S. 77, mč. 124.
[14] Srov. Viz ŠTEFKO, in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1640 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1383.
[15] Viz výše a dále srov. DOBEŠ, P. Několik poznámek k převodu (části) podniku. Právní rozhledy, 2007, č. 6, s. 707 a následující.
[16] Z pohledu posuzování všech výše zmíněných kritérií by i za situace, kdy by žádná hmotná aktiva nepřešla, tato skutečnost nehrála významnou roli. Při výkonu advokacie jsou hmotná aktiva jako počítačové vybavení, tiskárna nebo nábytek méně významná, neboť nejpodstatnější složku tvoří zejména znalosti osoby advokacii vykonávajících.
[17] § 338 odst. 1 zákoníku práce.
[18] I odlišná jazyková znění směrnice obsahují pojem „smluvní nebo dobrovolný“ („ … as a result of a legal transfer or merger“ nebo „ … durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung anwendbar“).
[19] Srov. LÖWISCH, M., CASPERS, G., KLUMPP, S. Arbeitsrecht. 10. Auflage. München: Franz Vahlen, 2014, 548 s. ISBN 978-3-8006-4823-8. S. 245, mč. 871.
[20] ŠTEFKO, in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1640 s. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 1384.
[21] Viz LÖWISCH, M., CASPERS, G., KLUMPP, S. Arbeitsrecht. 10. Auflage. München: Franz Vahlen, 2014, 548 s. ISBN 978-3-8006-4823-8. S. 245, mč. 871.
[22] C-340/01.
[23] K tomu blíže viz VACÍK, T., PALEČEK, K. Na základě jakých právních skutečností dochází (ještě) k převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele dle § 338 a násl. zákoníku práce? Bulletin advokacie, 2013, č. 1-2, s. 42 a následující.
[24] Bod 36 rozhodnutí ve věci C-340/01.
[25] V citovaném případě byla žalobkyní zaměstnancem společnosti EBELA s. r. o., která s žalobkyní na základě výpovědi frančízingové smlouvy uzavřela dohodu o rozvázání pracovního poměru. Dva týdny na to uzavřela žalobkyně s žalovanou nový pracovní poměr s tím, že druh i místo výkonu práce byly totožné s druhem a místem výkonu práce jako u jejího předešlého zaměstnavatele - společnosti EBELA s. r. o. V nově uzavřeném pracovním poměru si smluvní strany ujednaly zkušební dobu, během které byl žalobkyni zrušen pracovní poměr ve zkušební době. Ta se na základě toho obrátila na soud s tvrzením, že zrušení jejího pracovního poměru je neplatné, neboť ujednání o zkušební době je neplatné. Žalobkyně odkazovala na to, že v předešlé pracovní smlouvě se společností EBELA s. r. o. měla taktéž sjednanou zkušební dobu a že na základě výpovědi frančísingové smlouvy došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na žalovanou. Proto by se tak mohla její nová pracovní smlouva posoudit toliko jako dodatek k její pracovní smlouvě se společností EBELA s. r. o.,

tedy převodcem, která na žalovanou přešla a jejímž obsahem by za žádných okolností nemohlo být nové ujednání o zkušební době.
[26] § 2175 a následující a § 2349 a následující zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
[27] Čl. 15 dost. 1 usnesení představenstva České advokátní komory č. 1/1997 Věstníku, v aktuálním znění.
[28] Jedná se o pohled advokátního koncipienta, pro kterého případné výhody plynoucí např. z omezeného ručení v případě společníka s. r. o. nebo komanditisty v k. s. nehrají významnou roli.
[29] Tomuto závěru nasvědčuje i následující článek – KLOUZA, J. K otázce přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na zástupce určeného podle § 27 zákona o advokacii. Bulletin advokacie, 2001, č. 5, s. 54 a následující.
[30] Viz Výpověď z pracovního poměru z důvodu zrušení zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Soudní rozhledy, 2002, 10, s. 363 a následující.
[31] Viz výše.
[32] Viz § 52 písm. a) současného ZP.
[33] V případě hlubšího zájmu o problematiku přechodu práv a povinnosti v kontextu případů s prvkem veřejné moci autor tohoto příspěvku doporučuje rozsudek SD EU ve věci Scattolon ze dne 6. 9. 2011, C-108/10, a to zejména jeho body 31, 32, 44 a 63.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti