

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

# **Neplnění informačních povinností při přechodu práv a povinností se zaměstnavatelům nemusí vyplatit - opět potvrzeno Nejvyšším soudem**

Nejvyšší soud ČR se ve svém aktuálním rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4952/2014 ze dne 21. října 2015 opět zabýval problematikou přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (dále též „přechod“). Konkrétně se zaměřil na možné požadavky odborové organizace v případě nesplnění informační a projednací povinnosti zaměstnavatele ohledně plánovaného přechodu. V tomto článku se proto zaměřím na problematiku informování zaměstnanců o přechodu v širších souvislostech.



## **Kdy dochází k přechodu**

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází dle § 338 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) v případech převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele či jejich části k jinému zaměstnavateli, popřípadě v dalších případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem.[1] Pokud tedy zaměstnavatel přestává určitou část svých činností vykonávat (ať již z jakéhokoli právního důvodu), ovšem tyto činnosti budou pokračovat obdobným způsobem u jiného zaměstnavatele - například v případě outsourcingu - přechází spolu s činnostmi na přejímajícího zaměstnavatele automaticky i zaměstnanci, kteří tyto činnosti vykonávají.

Ve svém nejnovějším rozhodnutí týkajícím se přechodu Nejvyšší soud ČR potvrdil, že k převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele či jejich části ve smyslu § 338 odst. 2 zákoníku práce může dojít rovněž při přeměně zaměstnavatele, která spočívá ve fúzi sloučením. Při fúzi sloučením dochází k zániku jedné nebo víc společností nebo družstev a nástupnická společnost nebo družstvo vstupuje do právního postavení zanikající společnosti nebo družstva, nestanoví-li zvláštní zákon něco jiného.[2]

Právní předpisy dále výslovně upravují, že k přechodu dochází kupříkladu v případě koupě závodu či jeho části dle § 2175 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“), pachtu závodu nebo jeho části dle § 2349 občanského zákoníku či vydražení závodu dle § 338z zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád.

Z hlediska zaměstnanců dochází při přechodu ke změně v osobě zaměstnavatele, jinak však mají právo na zachování svého pracovního poměru za stejných podmínek, v souladu se směrnicí 2001/23/ES[3], která byla zákoníkem práce implementována do českého právního řádu. Aby mohli

této ochrany zaměstnanci využít v praxi, pojí se s přechodem také informační povinnosti pro zaměstnavatele.

### **Informační povinnosti před přechodem**

Nejpozději 30 dní před plánovaným datem přechodu jsou dle § 339 zákoníku práce oba zúčastnění zaměstnavatelé – dosavadní i přejímající – povinni informovat o přechodu odborovou organizací a/nebo radu zaměstnanců a přechod s nimi projednat. Pokud u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců nepůsobí, musí zaměstnavatelé informovat o plánovaném přechodu přímo dotčené zaměstnance, projednací povinnost se však neuplatní.

Obsahem informování (a případně projednání) musí být minimálně:

- stanovené nebo navrhované datum převodu - tedy konkrétní datum, pokud už je známo, nebo předpokládané datum s uvedením, na jakou skutečnost je převod vázán atp. (přesné datum není předem známo například v případě koupě závodu či jeho části, je-li kupující zapsán ve veřejném rejstříku - zde totiž dochází k převodu zveřejněným údajem o uložení dokladu o koupi ve sbírce listin[4]),
- důvody převodu,
- právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
- připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

### **Důsledky nesplnění informačních povinností před přechodem**

Nejvyšší soud ČR již dříve rozhodl[5], že pokud zaměstnavatel informační povinnost dle § 339 zákoníku práce nesplní a ani jinak nezajistí, aby se příslušný odborový orgán, rada zaměstnanců nebo jednotliví zaměstnanci o přechodu řádně a včas dozvěděli, může se zaměstnanec domáhat na zaměstnavatele náhrady škody, která mu z tohoto důvodu vznikla. Dosavadní a přejímající zaměstnavatel odpovídají za takto vzniklou škodu společně a nerozdílně.

V tomto dřívějším případě mohla zaměstnanci vzniknout škoda v důsledku nesplnění informační povinnosti tím, že neplatnost okamžitého zrušení svého pracovního poměru, které mu bylo dáno těsně před přechodem, (úspěšně) žaloval pouze vůči původnímu zaměstnavateli, a nikoli vůči zaměstnavateli přejímajícímu. Nemohl se tak domoci náhrady mzdy z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru a pokračování svého pracovního poměru ani na jednom ze zaměstnavatelů. Dle Nejvyššího soudu ČR však mohl takto ušlou náhradu mzdy požadovat z titulu náhrady škody.

V aktuálním rozhodnutí Nejvyšší soud ČR řešil situaci, kdy zaměstnavatel neinformoval odborovou organizaci o přechodu v důsledku přeměny (fúze sloučením) a nesplnil svou projednací povinnost, přestože jej k tomu odborová organizace vyzvala. Odborová organizace se proto projednání fúze domáhala vůči zaměstnavateli soudní cestou. Soudy prvního a druhého stupně posoudily plnění požadované v žalobě jako nemožné vzhledem k tomu, že k fúzi již došlo.

Nejvyšší soud ČR nejprve konstatoval, že okolnost, že zaměstnavatel (dosavadní nebo přejímající) nesplnil svou informační a projednací povinnost vůči odborové organizaci ohledně přechodu, nebrání uskutečnění přeměny dosavadního zaměstnavatele a nemůže zamezit přechodu na přejímajícího zaměstnavatele, který je s ní spojen.[6]

Dále Nejvyšší soud ČR uvedl, že po účinnosti přeměny se již odborová organizace působící u

zaměstnavatele nemůže úspěšně domáhat, aby ji přejímající zaměstnavatel o této přeměně informoval a toto opatření s ní projednal. Vznikne-li však odborové organizaci porušením této povinnosti zaměstnavatele škoda, může odborová organizace uplatnit právo na její náhradu. Na rozdíl od jasně vyčíslitelné škody utrpěné v této souvislosti zaměstnancem si však lze jen obtížně představit, jaká konkrétní škoda může v takovémto případě vzniknout odborové organizaci. Mohlo by se jednat například o situaci, kdy se odborová organizace nedozví o tom, že v důsledku přechodu splní podmínky působení u jiného zaměstnavatele, své působení tomuto zaměstnavateli neoznámí[7] a nebude tak mít možnost zúčastnit se kolektivního vyjednávání a uplatnit právo na příspěvek na činnost či jiné výhody, které zaměstnavatel „svým“ odborovým organizacím poskytuje.

Pokud tedy nejsou ve hře potenciálně neplatná rozvázání pracovního poměru, významnějším rizikem spojeným pro zaměstnavatele s porušením povinné součinnosti s odborovou organizací při přechodu je spíše případná sankce ze strany inspekce práce do výše až dvou set tisíc korun.[8] Jak upozornil i Nejvyšší soud ČR, jedná se totiž ze strany zaměstnavatele o správní delikt upravený zákonem o inspekci práce.

### **Další informační povinnosti**

Pro úplnost dodávám, že informováním zástupců zaměstnanců - či přímo zaměstnanců, pokud zástupci u zaměstnavatele nepůsobí - o plánovaném přechodu není informační povinnost zaměstnavatelů vyčerpána. Vzhledem k tomu, že přechodem dochází ke změně osoby zaměstnavatele, je přejímající zaměstnavatel do jednoho měsíce od účinnosti přechodu povinen informovat všechny převedené zaměstnance písemně o svých identifikačních údajích ve smyslu § 37 zákoníku práce a přesném datu, kdy ke změně došlo. Za nesplnění této povinnosti může inspekce práce uložit zaměstnavateli až dvoumilionovou pokutu.[9]

Opomenout nelze ani povinnost nahlásit změnu zaměstnavatele z důvodu přechodu České správě sociálního zabezpečení, jakož i provést odhlášku a novou přihlášku převedených zaměstnanců u jejich zdravotních pojišťoven.

### **Závěr**

Dle úpravy obsažené v zákoníku práce dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v široké škále případů. Je třeba, aby zaměstnavatelé měli otázku možného přechodu na mysli vždy, když provádí jakékoli přesuny svých činností či jejich částí na jinou společnost, či naopak přebírají jakékoli činnosti od jiných společností. Jen tak totiž mohou naplnit své povinnosti vůči zaměstnancům a jejich zástupcům v souvislosti s přechodem, včetně povinnosti včas je o přechodu informovat. V případě nesplnění informačních povinností hrozí zaměstnavateli jednak povinnost náhrady škody vůči zaměstnancům a/nebo odborové organizaci a rovněž sankce ze strany inspekce práce.



**Mgr. Barbora Kudrhalt Suchá**

Florentinum  
Na Florenci 15  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333

Fax: +420 225 385 444

email: [wl@weinholdlegal.com](mailto:wl@weinholdlegal.com)

-----  
[1] Skutečnost, že k přechodu dochází nejen v případech stanovených zvláštními předpisy, ale zejména v situacích upravených v § 338 odst. 2 zákoníku práce, tedy při převedení činností nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části na jiného zaměstnavatele, potvrdil Nejvyšší soud ČR například ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2911/2012 ze dne 4. listopadu 2013

[2] Srov. ustanovení § 1 odst. 2 a § 61 odst. 1 zákona č. [125/2008](#) Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev

[3] Směrnice Rady 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů

[4] Srov. ustanovení § 2180 odst. 1 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník

[5] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 268/2012 ze dne 26. března 2013

[6] Viz ustanovení § 19 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého „Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.“

[7] Podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele upravuje § 286 odst. 3 a 4 zákoníku práce

[8] Viz ustanovení § 10 a § 23 zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce

[9] Viz ustanovení § 12 a § 25 zákona o inspekci práce - porušení povinností při změně pracovního poměru

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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 - judikатурní 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](#)