

3. 8. 2017

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

Opětovně k některým aspektům přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

V minulém roce vydal Nejvyšší soud kontroverzní rozhodnutí (sp. zn. 21 Cdo 3712/2015) týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při změně nájemce. Uvedené rozhodnutí vyvolalo mezi odbornou i laickou veřejností vlnu negativních reakcí, i přesto, že se nejednalo o rozhodnutí nijak překvapivé, neboť Soudní dvůr Evropské Unie posoudil již v minulosti obdobnou otázku shodně.



Problematika přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je upravena § 338 a násl. zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“). K přechodu práv a povinností dochází tam, kde to stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis. Zákoník práce stanovuje přechod práv a povinností v případě, že dochází k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli.

Podstatou přechodu práv a povinností tedy je, že dojde-li k převodu činnosti nebo úkolů na nového zaměstnavatele, vstupuje tento zaměstnavatel do práv a povinností převodce z pracovněprávních vztahů. Účelem právní úpravy je zajistit ochranu práv zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele, kdy tato změna by neměla mít negativní dopady na zaměstnance.

Úprava českého zákoníku práce vychází ze směrnice Rady 2001/23/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. Evropská úprava na rozdíl od české právní úpravy vychází ze zcela jiného konceptu. K přechodu práv a povinností dochází podle evropské úpravy pouze tam, kde dochází k převodu hospodářské jednotky zachovávající si identitu. Hospodářskou jednotkou se rozumí „*organizovaný soubor prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou*“[1]. Zda si hospodářská jednotka zachovává identitu, se posuzuje podle kritérií vymezených judikaturou SD EU, kterými jsou typ podniku, převod aktiv, převzetí zaměstnanců, převzetí zákazníků, stupeň podobnosti mezi vykonávanými činnostmi a doba, po kterou byla činnost pozastavena.[2]

Z evropské judikatury však vyplývá, že rozhodujícím kritériem pro posouzení, zda nastal přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je převod aktiv (majetku) v případě podniků založených na majetku (např. autobusová doprava), příp. převzetí zaměstnanců u podniků založených na pracovní síle (např. úklidové služby).[3]

Česká úprava na rozdíl od evropské vychází pouze z jediného kritéria, a to převod činnosti nebo úkolů na nového zaměstnavatele. Nevyžaduje se tedy zásadně převod majetku ani převzetí

zaměstnanců, což potvrdil Nejvyšší soud ve shora uvedené věci. V posuzovaném případě došlo k ukončení nájemní smlouvy o nájmu prostor sloužících k podnikání a následně ve stejných prostorách začal nový nájemce provozovat stejnou činnost (kavárnu) jako původní nájemce. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že i přesto, že **mezi nájemci není žádný smluvní vztah a nový nájemce převzal prostory zcela vyklizené, jedná se o převod činnosti ve smyslu § 338 odst. 2 zákoníku práce**. Důsledkem tedy bylo, že nový nájemce byl povinen převzít zaměstnance původního nájemce.

Uvedenou situaci posuzoval Soudní dvůr Evropské Unie ve věci Daddy's Dance Hall[4] již v roce 1988. V dané věci ukončil pronajímatel nájemní smlouvu s nájemcem a následně uzavřel nájemní smlouvu s novým nájemcem, který převzal zaměstnance původního nájemce a začal provozovat v týchž prostorách stejně jako původní nájemce restauraci. Soudní dvůr Evropské unie konstatoval, že tato transakce zakládá přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů bez ohledu na to, že byla uskutečněna ve dvou fázích (podnik byl nejdříve převeden z původního nájemce na pronajímatele a následně z pronajímatele na nového nájemce). Rozdíl oproti českému případu však spočívá v tom, že nový nájemce převzal dobrovolně zaměstnance původního nájemce (což je jedna z rozhodujících skutečností pro posouzení, zda si podnik zachoval identitu ve smyslu směrnice). Nejvyšší soud tak pojal výklad § 338 odst. 2 zákoníku práce značně extenzivně, když vycházel zřejmě z jediného kritéria, a to shodnosti, resp. podobnosti vykonávaných činností.

Z evropské judikatury lze dovodit i další případy týkající se nájemních vztahů, ve kterých bude docházet k automatickému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jedná se např. o:

- a) ukončení nájemní smlouvy pronajímatelem, kdy pronajímatel nepronajme prostory dál, ale rozhodne se totožnou činnost provozovat ve stejných prostorách sám[5],
- b) ukončení nájemní smlouvy pronajímatelem a prodej prostoru třetímu subjektu, který v týchž prostorách začne provozovat stejnou činnost[6].

Je otázkou, jak ve světle uvedeného rozhodnutí Nejvyššího soudu **posuzovat přechod práv a povinností v případě outsourcingu, insourcingu či změny dodavatele**, pokud nedojde k převzetí žádného majetku, žádných zaměstnanců a činnost bude vykonávána ve zcela odlišných prostorách. Judikatura Soudního dvora Evropské unie ve jmenovaných případech přechod práv a povinností sice dovozuje, avšak za podmínky, že dochází (zjednodušeně řečeno) alespoň k převzetí majetku nebo převzetí většiny zaměstnanců.

Česká judikatura zatím na tuto otázku nedává jednoznačnou odpověď. S ohledem na dosavadní výklad podaný Nejvyšším soudem a na odlišné vymezení případů, kdy k přechodu dochází, lze mít za to, že **aplikaci § 338 odst. 2 ZP nelze v těchto případech zcela vyloučit**.

Aktuálně projednávaná novela zákoníku práce (sněmovní tisk 903) podrobně definuje kritéria, za nichž by mělo k přechodu práv a povinností docházet. Dle navrhovaného znění § 338 odst. 3 k přechodu práv a povinností dojde tam, kde:

- a) činnosti jsou po převodu vykonávány stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- b) činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- c) bezprostředně před převodem existuje organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností,
- d) nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé, nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu, a
- e) je převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání nedochází-

li k převodu jeho vlastnictví, je-li tento majetek s ohledem na charakter činností pro jejich výkon zásadní.

Navrhovaná úprava by tak alespoň částečně měla řešit praktické problémy, které přináší stávající úprava. S ohledem na stav legislativního procesu novely a na podzimní volby do poslanecké sněmovny to však spíše vypadá, že se nové úpravy přechodu práv a povinností v brzké době nedočkáme, a zaměstnavatelé tak budou nadále vystaveni značným rizikům a právní nejistotě, kdy nebudou schopni s jistotou stanovit, zda mají povinnost zaměstnance převzít či nikoliv.



Mgr. Matěj Řičánek

[LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o.](#)

Václavská 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 200 700
e-mail: office@legalite.cz

[1] Článek 1 odst. 1 písm. b) směrnice Rady 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů

[2] Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. března 1986. Věc 24/85.

[3] Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. března 1997. Věc C-13/95.

[4] Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. února 1988. Věc 324/86.

[5] Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. prosince 1987. Věc 287/86.

[6] Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. června 1988. Věc 101/87.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка 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](#)