

10. 4. 2017

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

Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 8. díl

Před několika dny začala 56. schůze Poslanecké sněmovny PČR, v jejímž rámci by mělo proběhnout 2. čtení koncepční novely zákoníku práce. Přestože se objevují zákulisní zprávy, že zejména pravicoví poslanci mají snahy pokračování projednání blokovat, pokračujeme i my v našem seriálu o připravovaných změnách. V každém případě platí, že plánovaná účinnost novely od 1.7.2017 začíná být velmi optimistická, a to i s ohledem na lhůty platící pro další legislativní proces.



V předchozích částech našeho seriálu jsme se věnovali novému institutu vrcholového řídicího zaměstnance,[1] omezení jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci,[2] dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr,[3] nové úpravě dovolené,[4] otázkám výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele,[5] dosud vzneseným pozměňovacím návrhům novely[6] a změnám v oblasti doručování.[7]

V této osmé části se zaměříme na problematiku tzv. automatického převodu zaměstnanců a podmínek, za kterých k němu dochází. Na tuto oblast zatím nemíří žádný pozměňovací návrh (zřejmě s ohledem na relativní složitost celé problematiky), takže lze předpokládat, že pokud novela bude schválena, bude přijata níže popisovaná úprava.

V následující deváté části okomentujeme další, spíše dílčí navrhované změny, ať již se týkají pracovní doby, doby odpočinku, odměňování nebo třeba návratů z rodičovské dovolené. S ohledem na celkový počet změn nelze vyloučit, že naše poznámky k těmto dalším změnám zaberou více než jedno další pokračování.

8. Část - Přejchod práv a povinností z pracovněprávního vztahu - automatický převod zaměstnanců

Současná právní úprava

Dle našich zkušeností není povědomí českých zaměstnavatelů, ani zaměstnanců, o právní úpravě přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu a jejich praktických dopadech široké. Proto si dovolíme na tomto místě aktuální právní úpravu připomenout.

Na úvod je nutné uvést, že současná úprava je velmi široká, neboť automatický převod zaměstnanců podle § 338 zákoníku práce nastává vždy, když dochází k převodu úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, případně jen jejich části, k jinému zaměstnavateli. V takovém případě dochází k

automatickému převedení pracovněprávních vztahů (a veškerých souvisejících práv a povinností, zejména i v oblasti mezd a benefitů) mezi zaměstnavateli, aniž by bylo nutné uzavírat s dotčeným zaměstnancem jakákoliv ujednání – ke změně zaměstnavatele a zachování podmínek dochází automaticky na základě zákona.

Právní úprava zákoníku práce není v současnosti zcela v souladu s evropským přístupem, když stanovuje pro automatický převod pouze jedinou podmínku, a to existenci převodu i pouhé části činnosti nebo úkolů zaměstnavatele. Nemusí tak současně docházet k zachování dosavadní organizované skupiny zaměstnanců, nemusí být převáděn žádný movitý majetek apod., jak požaduje ve své dosavadní judikatuře Soudní dvůr Evropské unie (dříve Evropský soudní dvůr).

V praxi se objevují níže uvedené 4 typy případů, u kterých je nutné posoudit, zda dochází k automatickému převodu zaměstnanců:

a) Přeměny obchodních společností

Prvním případem jsou přeměny obchodních společností, a to zejména jejich sloučení nebo rozdělení v různých podobách. V těchto případech se jedná o převod činnosti a dochází nepochybně k automatickému převodu dotčených zaměstnanců, jak je výslovně potvrzeno i v § 178 a § 179 občanského zákoníku (na který, stejně jako na jiné právní předpisy, nepřímo odkazuje § 338 odst. 1 zákoníku práce).

b) Převody majetku

V případě, že dochází k převodu majetku zaměstnavatele a spolu s tímto majetkem bude nabyvatel vykonávat také spojené činnosti, bude taktéž docházet k automatickému převodu zaměstnanců napojených na dané činnosti na nabývajícího zaměstnavatele. V právních předpisech je toto pak výslovně potvrzeno v případě koupě závodu (dle § 2175 občanského zákoníku) nebo jeho propachtování (§ 2349 občanského zákoníku). Případně se může jednat i o převody dílčích činností, například části obchodní činnosti, třeba při převodu určité provozovny nebo výrobní linky. Za stávající široké právní úpravy by do této skupiny případů mohla spadnout i organizační změna v rámci skupiny, kdy činnosti (byť jen jediného) zaměstnance, převezme jiná společnost skupiny (např. když se zruší pracovní místo finančního ředitele české společnosti, které následně převezme polská sesterská společnost, respektive její finanční ředitel).

c) Outsourcing (insourcing)

Další situací, při které může docházet k převodu zaměstnanců, je tzv. outsourcing, tedy vyčlenění vedlejších činností (typicky úklid, ostraha, provoz skladu nebo účetní či IT činnosti) externí společnosti s tím, že již dále nebudou zajišťovány vlastními zaměstnanci. Zcela shodným způsobem pak automatický převod zaměstnanců funguje i při převodu opačným směrem, tedy pokud činnosti doposud prováděné zaměstnanci externího poskytovatele služeb začne napřímo vykonávat samotný zaměstnavatel (dosavadní odběratel služeb).

Zejména v tomto a následujícím případě se plně projevuje odlišná a velmi široká právní úprava zákoníku práce (§ 338 odst. 2 zákoníku práce).

Například, pokud se zaměstnavatel, který doposud zajišťoval IT záležitosti prostřednictvím svých zaměstnanců sdružených v IT oddělení, rozhodne tyto záležitosti zajišťovat nadále prostřednictvím externího dodavatele (tedy dojde k outsourcingu IT služeb), bude taková změna s největší pravděpodobností považována za převod IT činností mezi zaměstnavatelem a externím

poskytovatelem, což by mělo za následek automatický převod zaměstnanců IT oddělení na externího poskytovatele služeb. Samozřejmě, takový následek není většinou vítán zejména nabývajícím zaměstnavatelem (jelikož v podstatě popírá podstatu outsourcingu, vedenou mimo jiné za účelem dosažení úspor), ale také mnohdy samotnými zaměstnanci, kteří nemají zájem přejít k jinému zaměstnavateli, který může působit ve zcela jiném oboru a naopak by preferovali ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů s vyplacením odstupného (což ale v případě převodu není možné).

d) Změna dodavatelů/nájemců

Obdobným případem jako je popsán výše je také situace při změně dodavatelů vykonávajících určitou činnost nebo při změně nájemců nebytových prostor určených k podnikání.

V prvním případě se může jednat o situaci, kdy IT firma poskytuje služby svému klientovi. Tento klient se ovšem po určité době rozhodne vyměnit dodavatele (ať již z nějakého specifického důvodu nebo jen obecného, třeba i pravidelného, "přesoutěžení" dodavatelů, motivového možnými úsporami), a původní IT firmu nahradí jinou IT firmou (jiným dodavatelem IT služeb). I v těchto případech může dojít k převodu činnosti, a to právě mezi oběma zúčastněnými IT firmami. K tomuto by nicméně podle našeho názoru došlo v případě, že by původní dodavatel IT služeb měl (například z důvodu rozsahu poskytovaných služeb) vytvořenu relativně stálou skupinu zaměstnanců, jejichž výlučnou (nebo alespoň významně převažující) náplní práce je právě poskytování služeb pro daného klienta. Naopak, pokud by byly služby poskytovány pouze ad hoc, případně byly poskytovány pokaždé jinou osobou jako pouze malá část jejich pracovní náplně, k převodu zaměstnanců by nemělo dojít.

Nicméně, Nejvyšší soud nedávno posoudil jako automatický převod situaci, kdy zaměstnavatel - nájemce nebytových prostor v obchodním centru provozující kavárnu - ukončil nájemní smlouvu a odevzdal prostory pronajímateli zcela vyklizené bez zařizovacích předmětů a nábytku (s výjimkou základních součástí jako osvětlení, venkovní roleta, tepelné čerpadlo apod.) a následně byla provozovatelem obchodního centra uzavřena smlouva s novým nájemcem, který na daném místě taktéž začal provozovat kavárnu (pod vlastní značkou). Ve svém rozhodnutí soud přitom akcentoval, že k převodu může dojít i bez existence smluvního vztahu mezi zúčastněnými zaměstnavateli, pokud jde o pokračování v obdobné činnosti.

Ve všech výše uvedených případech by obecně nemělo docházet k ukončení pracovněprávního vztahu u dosavadního zaměstnavatele a navázání nového vztahu u nabývajícího zaměstnavatele. Typicky zůstává zachována původní pracovní smlouva se všemi právy a povinnostmi - zaměstnanec si k nabývajícímu zaměstnavateli přinese veškeré mzdové a další nároky, a to i ty, které vyplývají z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Po převodu by zaměstnanec neměl být na svých právech jakkoliv dotčen (není přitom vůbec jasné, po jak dlouhou dobu). To je pochopitelně problém zejména v případech outsourcingu nebo změny dodavatelů, kdy je často hlavním motivem úspora celkových nákladů, které do značné míry souvisejí zejména s náklady mzdovými.

Navrhované změny

Jak je uvedeno výše, novela zákoníku práce má za cíl upravit podmínky, za kterých má docházet k automatickému převodu zaměstnanců. Současně se také novela významně dotkne úpravy skončení pracovního poměru v souvislosti s převodem činnosti, kdy se zpřesní, za jakých podmínek může zaměstnanec vyloučit svůj převod k nabývajícímu zaměstnavateli.

Novela stanoví níže uvedené podmínky, při jejichž splnění se bude jednat o automatický převod

zaměstnanců s tím, že **podmínky musejí být splněny kumulativně**:

- 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.

Přestože výše uvedené změny mají oproti stávající úpravě omezit případy, kdy bude docházet k převodu činností a tedy i na ně navázaných zaměstnanců, mohou se zejména do doby, než se vytvoří soudní judikatura (což může trvat deset i více let - spory se k soudům dostávají poměrně sporadicky i ohledně současné právní úpravy, respektive obdobné úpravy platící od roku 2001, ke které existuje pouze několik málo judikátů), mezi zúčastněnými zaměstnavateli vyskytovat spory, zda jsou podmínky splněny či nikoliv. Tato obava platí zejména z důvodu, že v praxi jsou často záměry zúčastněných zaměstnavatelů opačné - převádějící zaměstnavatel může mít tendenci automaticky převod podporovat (aby se "zbavil" dotčených zaměstnanců bez odstupného), naopak nabývající zaměstnavatel může převod odmítat (aby nemusel řešit možné odlišné (vyšší) nároky převedených zaměstnanců nebo jejich následné propouštění). Nesoulad mezi zaměstnavateli pak může zásadním způsobem negativně dopadnout na samotné zaměstnance a jejich práva.

Sporná může být zejména existence naplnění podmínky organizované skupiny zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností. Za prvé bude jistě sporné, co lze považovat za organizovanou skupinu zaměstnanců, tedy zda se musí jednat o samostatné oddělení či projektový tým nebo se může jednat o konkrétní zaměstnance zařazené v různých odděleních zaměstnavatele (tedy v případě IT firmy například o jednoho programátora, jednoho vývojáře a jednoho správce sítě působících v rámci samostatných oddělení). Druhou otázkou bude posouzení, zda zaměstnavatel organizovanou skupinu vytvořil záměrně; zejména není jasné, zda postačuje, že se v průběhu poskytování služeb prakticky vyprofilují zaměstnanci, kteří se věnují stále konkrétnímu zákazníkovi nebo se musí jednat o specifické určení zaměstnavatelem? Dále se mohou vést diskuse o tom, zda tito zaměstnanci v organizované skupině vykonávají převáděné činnosti alespoň převážně. Musejí tedy převáděné činnosti vykonávat alespoň v rámci 51 % jejich pracovního vytížení nebo je hranice výše? Není jistě v souladu s principy převodu, aby na nabývajícího zaměstnance přešli všichni zaměstnanci, kteří se činnosti věnují třeba jen na 55 % - takový zaměstnavatel nepochybně následně bude propouštět pro nadbytečnost, zatímco převádějící zaměstnavatel by byl nucen hledat nové zaměstnance na výkon zbývajících činností (vykonávaných na 45 % času). Na druhou stranu tato podmínka může s ohledem na akcentování subjektivního záměru převádějícího zaměstnavatele nahrávat i účelovým reorganizacím realizovaným těsně před převodem činností, ať již vedeným snahou se automatickému převodu vyhnout nebo jej naopak zakotvit tam, kde není na místě. Spornou může být i otázka, zda lze pod skupinu podřadit činnost jediného zaměstnance (patrně ano).

Obdobná debata se může vést i u jiných podmínek, například o tom, zda je určitý majetek k převáděným činnostem zásadní či nikoliv, nebo zda převáděné činnosti jsou zamýšlené jako krátkodobé, a jaká je časová hranice pro krátkodobost.

Je tedy zřejmé, že nová právní úprava je v mnoha ohledech ne zcela jednoznačná a před české soudy

tak bude postaven nepochybně úkol tyto podmínky blíže vyložit a specifikovat.

Druhou oblastí související s automatickým převodem, které by se měla novela dotknout, jsou pravidla umožňující zaměstnancům, kteří se podílejí na převáděných činnostech, vyhnout se převodu na nabývajícího zaměstnavatele (viz § 51a zákoníku práce). Současná právní úprava, dle které mohou dotčení zaměstnanci odmítnout svůj převod i pouhý den před účinností převodu (prostřednictvím písemné výpovědi, kterou skončí jejich pracovní poměr ke dni předcházejícímu účinnosti převodu činností), totiž představuje pro nabývající zaměstnavatele velkou nejistotu. Nabývající zaměstnavatel tak do poslední chvíle neví, kolik zaměstnanců k němu reálně přejde, což může být zejména v souvislosti s činnostmi založenými na zaměstnancích (typicky při převodu privátního bankovníctví mezi dvěma bankami, kdy jsou klíčové know-how a vazby jednotlivých bankéřů) zásadní.

Nová právní úprava navrhuje, aby zaměstnanec mohl dát tuto výpověď pouze do 15 dnů poté, co byl o uskutečnění převodu činností zaměstnavatelem informován podle § 339 zákoníku práce, což je zaměstnavatel povinen učinit alespoň 30 dní před plánovanou účinností převodu. V takovém případě pracovní poměr zaměstnance opět skončí dnem předcházejícím účinnosti převodu (délka výpovědní doby bude odvislá od načasování informování - v praxi se může jednat i o výpovědní dobu trvající třeba čtyři měsíce). V tomto směru tak po nabytí účinnosti novely vzroste význam řádného informování (pokud jde o obsah a načasování) zaměstnanců, což se často bude odrážet i do smluvní dokumentace uzavírané mezi zúčastněnými zaměstnavateli (v zájmu nabývajícího zaměstnavatele bude realizování informování i mnohem dříve než 30 dnů předem).

Určitým problémem může být, že novela nebere v potaz případy, kdy u převádějícího zaměstnavatele fungují zástupci zaměstnanců (především odbory) a kdy je povinné informovat o převodu nikoliv přímo zaměstnance, ale jen jejich zástupce. V takových případech bude praktické, aby si nabývající zaměstnavatel smluvně vymínil, že převádějící zaměstnavatel bude (nad rámec zákona) informovat vedle zástupců zaměstnanců i samotné zaměstnance, a to písemně (což zákon nevyžaduje) a s deklarováním dne poskytnutí informace (tedy požádat o potvrzení převzetí informace na pracovišti nebo v rámci zásilky doručované s dodejkou). Nelze ani vyloučit (byť to není zcela jasné a nelze vyloučit spory), že by informování provedl samotný nabývající zaměstnavatel, pokud bude mít k dispozici údaje dotčených zaměstnanců.

Pokud by byl zaměstnanec o svém převodu informován pozdě (nebyla by splněna lhůta 30 dnů), v nedostatečném rozsahu (viz povinné body k informování dle § 339 odst. 1 zákoníku práce) nebo vůbec, bude zaměstnanec moci podat výpověď v souvislosti s převodem ještě do dvou měsíců od účinností převodu, a to s výpovědní dobou 15 dní ode dne, kdy výpověď byla doručena zaměstnavateli (po účinnosti převodu se bude doručovat výpověď nabývajícímu zaměstnavateli).

Pro úplnost uvádíme, že při výše popsané výpovědi dané zaměstnancem v souvislosti s převodem (tedy podle § 51a zákoníku práce) mu nenáleží odstupné a že zaměstnanec může i v době před či po převodu podat "obyčejnou" výpověď se standardní výpovědní dobou (opět bez odstupného).

Závěr

Přestože snaha o bližší vymezení podmínek pro existenci automatického převodu zaměstnanců je jistě dobrým krokem, obáváme se, že navrhované podmínky mohou zejména během následujících let způsobit ještě větší nejasnosti a spory. Na druhou stranu by ovšem současně měly zamezit extrémním případům a extrémně širokému výkladu převodu činnosti, při které docházelo k automatickému převodu zaměstnanců.



JUDr. Jaroslav Škubal,
partner



Mgr. Daniel Vejsada,
advokát

[PRK Partners s.r.o. advokátní kancelář](#)

Jáchymova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 430 111

Fax: +420 224 235 450

e-mail: prague@prkpartners.com



[1] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 1. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 2. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[3] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 3. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[4] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 4. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[5] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 5. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[6] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 6. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[7] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 7. díl, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)