

16. 3. 2006

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

Pracovněprávní důsledky změny nebo zániku zahraniční právnické osoby na případné nároky zaměstnanců v České republice a ve Slovenské republice

Předmětem tohoto posouzení je obecné pojednání o pracovněprávních nárocích zaměstnanců společnosti zřízené v zahraničí, kteří pro ni pracují v organizační složce zřízené v České republice a v organizační složce zřízené ve Slovenské republice, pro případ, kdy společnost zřízená v zahraničí (dále jen „zahraniční společnost“ či jen „společnost“) změní majitele nebo zanikne, ale její práva a povinnosti přejdou na právního nástupce, a pro případ, kdy tato společnost zanikne bez právního nástupce.

Předně je nutné uvědomit si, že organizační složky v České republice a Slovenské republice nemají právní subjektivitu a pracovní smlouvy českých a slovenských zaměstnanců tak jsou uzavírány přímo se zahraniční společností.

ROZBOR SITUACE V ČESKÉ REPUBLICĚ

1. Společnost změní majitele nebo zanikne a bude mít právního nástupce

Pokud zahraniční společnost změní majitele v důsledku uzavření smlouvy o převodu akcií či obdobné transakce nebo zanikne, ale její práva a povinnosti přejdou na právního nástupce, např. v důsledku fúze, pak podle českého práva zůstávají práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů beze změn nebo přecházejí podle § 249 odst. 2 zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“) v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele.

2. Společnost zanikne bez právního nástupce

Skutečnost, zda zahraniční společnost zanikne bez právního nástupce, bude třeba posoudit podle práva, jímž se řídí právní režim této společnosti.

a) Podmínky pro výpověď danou zaměstnavatelem

V případě zániku zahraniční společnosti nebo uzavření organizační složky zahraniční společnosti bude možné dát zaměstnancům výpověď z důvodu, že se ruší zaměstnavatel nebo jeho část dle § 46 odst. 1 písm. a) zákona.

Při této výpovědi bude třeba dodržet výpovědní dobu, která činí v tomto případě v souladu s § 45 zákona tři měsíce a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

b) Odstupné

Zaměstnanci budou mít v tomto případě rozvázání pracovního poměru nárok na odstupné podle § 60a zákona ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Pracovní poměr je možné také ukončit dohodou. Pokud bude v dohodě

uveden důvod skončení pracovního poměru, tj. že se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, budou mít zaměstnanci nárok na odstupné ve stejné výši i v tomto případě.

V praxi též nastávají situace, kdy má zaměstnavatel zájem na rychlém ukončení pracovního poměru a nechce čekat na uplynutí výpovědní doby. V takovém případě bývá uzavírána dohoda o okamžitém skončení pracovního poměru s tím, že zaměstnanci bude vyplacen pětinásobek průměrného měsíčního výdělku.

ROZBOR SITUACE VE SLOVENSKÉ REPUBLICE

1. Společnost změní majitele nebo zanikne a bude mít právního nástupce

Pokud společnost zahraniční společnost změní majitele v důsledku uzavření smlouvy o převodu akcií či obdobné transakce nebo zanikne, ale její práva a povinnosti přejdou na právního nástupce, např. v důsledku fúze, pak podle slovenského práva zůstávají práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů beze změn nebo přecházejí podle § 27 zákona č. 311/2001 Zb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „slovenský zákon“) na přejímajícího zaměstnavatele, obdobně jako v českém právu.

2. Společnost zanikne bez právního nástupce

Skutečnost, zda zahraniční společnost zanikne bez právního nástupce, bude opět třeba posoudit podle práva, jímž se řídí právní režim této společnosti.

a) Podmínky pro výpověď danou zaměstnavatelem

V případě zániku společnosti nebo uzavření organizační složky zahraniční osoby bude možné dát zaměstnancům výpověď z důvodu, že se ruší zaměstnavatel nebo jeho část dle § 63 odst. 1 písm. a) slovenského zákona.

b) Odstupné

Zaměstnanci budou mít v tomto případě rozvázání pracovního poměru nárok na odstupné podle § 76 zákona ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, popř. trojnásobku, pokud zaměstnanec pracoval pro zaměstnavatele alespoň pět let. Podmínkou je, že zaměstnanec souhlasí se skončením pracovního poměru před počátkem běhu výpovědní doby.

Pro úplnost je nutné dodat, že v případě ukončení činnosti organizačních složek a založení nových společností na území České republiky nebo Slovenské republiky by bylo třeba uzavřít nové pracovní smlouvy se zaměstnanci.

Mgr. Lucie Slavíčková, advokát
JUDr. Jiří Šmída, advokát
[advokátní kancelář ROWAN LEGAL](#)



© 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](#)