3. 4. 2009

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

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Problematika přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (dále také „převod“) je v české právní literatuře i praxi značně opomíjená. Ochrana práv zaměstnanců při převodu je přitom jedním ze základních pilířů evropského pracovního (sociálního) práva. Vedle problematiky diskriminace a vysílání zaměstnanců se v zahraniční (zejména evropské) literatuře jedná o jedno z nejdiskutovanějších pracovněprávních témat. Od nedostatku odborné diskuse v České republice se odvíjí neinformovanost českých zaměstnanců o svých právech při převodu stejně jako nedostatečné podvědomí českých zaměstnavatelů o odpovídajících povinnostech v této oblasti. Také současné znění zákoníku práce1 (dále také „ZP“) k právní jistotě nepřispívá a rovněž způsobuje řadu aplikačních nejasností.

I. ÚVOD

Problematika přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (dále také „převod“) je v české právní literatuře i praxi značně opomíjená. Ochrana práv zaměstnanců při převodu je přitom jedním ze základních pilířů evropského pracovního (sociálního) práva. Vedle problematiky diskriminace a vysílání zaměstnanců se v zahraniční (zejména evropské) literatuře jedná o jedno z nejdiskutovanějších pracovněprávních témat. Od nedostatku odborné diskuse v České republice se odvíjí neinformovanost českých zaměstnanců o svých právech při převodu stejně jako nedostatečné podvědomí českých zaměstnavatelů o odpovídajících povinnostech v této oblasti. Také současné znění zákoníku práce[1]

(dále také „ZP“) k právní jistotě nepřispívá a rovněž způsobuje řadu aplikačních nejasností.

Autorka se tématem převodu zabývala již ve své rigorózní práci, a to za využití zejména zahraniční odborné literatury a judikatury Evropského soudního dvora (dále také „ESD“). Autorka rovněž úzce spolupracovala s JUDr. Natašou Randlovou, členkou expertní komise MPSV pro přípravu koncepční novely zákoníku práce, na přípravě návrhu nového znění ustanovení ZP týkajících se otázek tohoto převodu. Společný návrh paragrafového znění byl expertní skupinou z většiny přijat a stal se součástí materiálu MPSV předloženého dne 7. října 2008 k veřejné diskusi.

Vzhledem k tomu, že problematika převodu je značně obsáhlá a svým rozsahem přesahuje možnosti této písemné práce, autorka se zde soustředí jen na vybrané otázky, jejichž provedení v českém právu se jeví jako problematické. Jedná se konkrétně o následující problematické otázky převodu:

(A) samotnou otázku vymezení pojmu převodu,
(B) automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vzahů a

(C) informační a konzultační povinnost.

II. PRÁVNÍ ÚPRAVA

Právo Evropských společenství

Úprava převodu vychází primárně ze Směrnice 77/187/EHS[2] („Směrnice 77/187“). Směrnice 77/187 byla přijata spolu s dalšími směrnicemi[3] v rámci komunitárního „Sociálního akčního programu“ z let 1974-76. Ochrana zaměstnanců podle Směrnice 77/187 je postavena na třech pilířích. V první řadě se jedná o automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z převodce na nabyvatele.[4] Druhý pilíř zakotvuje ochranu zaměstnance před propouštěním z důvodu převodu, ať už ze strany převodce či nabyvatele.[5] Jako třetí pilíř bývá označována povinnost převodce i nabyvatele o převodu informovat a projednat jej zástupci zaměstnanců.[6]

Tyto tři pilíře ochrany jsou tzv. minimálními požadavky. Členské státy tedy mohou při implementaci Směrnice přijmout předpisy, které jsou pro zaměstnance výhodnější.[7] Směrnice 77/187 se stala předmětem řady soudních sporů před ESD, přičemž většina z nich probíhala v rámci řízení o předběžných otázkách. Vzhledem k aplikačním nejasnostem a za zohlednění bohaté judikatury ESD byla Směrnice 77/187 jednou novelizována a jednou kodifikována.

Novelizace Směrnice 77/187 byla provedena Směrnicí 98/50/ES ze dne 29. června 1998[8] („Směrnice 98/50“). Hlavním účelem Směrnice 98/50 bylo ujasnění pojmu „převod“, jehož určení se projevilo v praxi jako problematické. Směrnice 98/50 přichází i s další řadou upřesnění, jako např. skutečnost, že z její působnosti nemohou být vyjmuti zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek a dočasně zaměstnaní zaměstnanci. Z dalších důležitých změn je třeba zmínit možnost členských států vyloučit z působnosti směrnice převodce v konkursním nebo jiném úpadkovém řízení a vyloučení aplikace směrnice na reorganizaci ve státní správě.

Směrnice 98/50 zavedla i další změny a lze shrnout, že přispěla k jasnějšímu vymezení jednotlivých pojmů a ulehčila tak aplikaci Směrnice 77/187 v praxi. S účinností od 11. dubna 2001 byla Směrnice 77/187 zrušena a nahrazena kodifikací ve znění Směrnice 2001/23/ES[9] („Směrnice 2001/23“, dále též „Směrnice“). Zde je třeba ještě zdůraznit, že současné znění Směrnice 2001/23 Směrnici 77/187 nemění, nýbrž ji pouze za účelem snazší interpretace doplňuje v souladu s judikaturou ESD.[10] Interpretace podaná ESD k Směrnici 77/187 je tak stále aktuální.

S ohledem na možný další vývoj na evropské úrovni lze pravděpodobně předpokládat především výslovnou úpravu přeshraničních převodů, které nejsou Směrnicí výslovně upraveny a v souvislosti s kterými vyvstává řada otázek.[11]

Česká právní úprava

Česká právní úprava převodu je poměrně stručná a je rozdělena mezi ZP a zvláštní zákony. Zákoník práce v Hlavě XV upravuje vedle přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů také přechod **výkonu** práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 343-345 ZP) je specifická právní úprava vztahující se na převody činností **mezi organizačními složkami státu**. V § 342 ZP je dále řešen případ smrti zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že ani Směrnice se na reorganizaci ve státní správě a smrt zaměstnavatele fyzické osoby nevztahuje[12], autorka se touto problematikou dále nezabývá.

Z ustanovení ZP k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je určující § 338 odst. 1 ZP, který lze považovat za jakousi generální klauzuli, od které se odvíjí úprava převodu v českém

právním řádu. Podle tohoto ustanovení může dojít k Přechodu **jen v případech stanovených ZP nebo zvláštním právním předpisem**. Za zvláštní právní předpis je přitom třeba považovat například § 480 obchodního zákoníku[13] stanovící automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při prodeji podniku nebo jeho části, dále lze jmenovat §61 zákona o přeměnách obchodních společností a družstev,[14] na jehož základě dochází k převodu při fúzi.

Na základě ZP dochází k převodu zejména dle §338 odst. 2 ZP, tj.(i) při převodu činnosti nebo části činnosti zaměstnavatele nebo (ii) převodu úkolů zaměstnavatele nebo jejich části na jiného zaměstnavatele.

Dalším případem, kdy dochází k převodu podle zákoníku práce, je § 341 odst. 1 ZP upravující osud pracovněprávních vztahů v případech zrušení zaměstnavatele. Na základě §341 odst. 1 dochází-li ke zrušení zaměstnavatele rozdělením, orgán, který rozhodl o rozdělení zaměstnavatele, určí, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přejímá od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

III. PROBLEMATICKÉ OTÁZKY PŘEVODU

(A) Pojem převodu

Vymezení věcné působnosti, tj. pojmu převodu, je obsahem článku 1 Směrnice, na základě kterého se Směrnice vztahuje na *„[…] veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze* ***smluvního převodu (legal transfer) nebo fúze (merger).*** *[…] převodem (transfer) podle této směrnice se rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou […].“* Tato definice byla sestavena na základě bohaté judikatury ESD interpretující pojem převodu a byla do Směrnice 77/187 zařazena v rámci její novelizace.

Smluvní převod, fúze a převod podniku

Počáteční interpretace ESD byla taková, že převod podniku (*transfer of undertaking*) nastává automaticky jako přímý následek smluvního převodu nebo fúze. Toto stanovisko zaujal ESD ve věci *Abels*.[15] Nicméně v následujících rozhodnutích se začala v rozhodování ESD projevovat tendence k rozlišování mezi převodem podniku a smluvním převodem. V rozhodnutí *Bartol*[16] ESD vymezil vztah mezi smluvním převodem a převodem podniku.[17] Na základě tohoto rozsudku by se měly národní soudy při rozhodování o tom, zda daný případ (mimo případy fúze) patří do působnosti Směrnice, nejprve zabývat tím, zda je daná situace smluvním převodem (např. prodej, subdodávka, pronájem atd.). Pokud si národní soud odpoví na tuto otázku kladně, může přistoupit k hodnocení, zda daný případ naplňuje také požadavek převodu podniku na základě kritérií stanovených ve věci *Spijkers*[18] (viz níže).

Existence fúze nebude v praxi způsobovat problémy, ale označení „smluvní převod“ používané v českém překladu Směrnice může být poněkud zavádějící.[19] Výklad ESD k tomuto pojmu je velmi široký a nelze si pod ním proto představit pouze klasickou situaci, kdy dojde k převodu podniku od subjektu A na základě (kupní, nájemní) smlouvy na subjekt B. Směrnice se naopak vztahuje na všechny převody, ať už realizované na základě smlouvy, správního nebo zákonného aktu, či rozhodnutí soudu. Na druhou stranu se nevztahuje na změny zaměstnavatele způsobené smrtí původního zaměstnavatele, zestátněním nebo exekucí.[20] Smluvní převod není zároveň omezen pouze na dva subjekty, ESD několikrát judikoval možnost existence smluvního převodu mezi třemi subjekty. Judikatura ESD je v této oblasti velmi široká a nabízí řadu zajímavých situací.[21]

Převod „podniku“

Pro aplikaci Směrnice na konkrétní případ je tedy předpokladem předchozí existence smluvního převodu nebo fúze. Poté, co je určeno, že došlo k smluvnímu převodu nebo fúzi, je třeba zhodnotit, zda se v daném případě jedná o převod podniku ve smyslu Směrnice. Klíčovým případem je v tomto ohledu výše citované rozhodnutí ve věci *Spijkers*, ve kterém ESD stanovil kritéria pro vymezení převodu podniku a na který se ESD pravidelně ve svých dalších rozhodnutích odvolává. ESD v daném případě označil jako rozhodující kritérium pro určení, zda došlo k převodu podniku, zda si podnik zachoval svoji identitu jakožto převáděná hospodářská jednotka, která pokračuje nebo znovu zahájí výkon shodné či obdobné činnosti jako původní zaměstnavatel.[22] Pro určení, zda byl podnik převeden jako hospodářská jednotka zachovávající si svou identitu, je pak podle ESD třeba zohlednit všechny skutečnosti týkající se dané transakce, a to zejména: (i) druh podniku nebo závodu, (ii) zda došlo k převodu hmotných statků jako budov a movitých věcí a zda došlo k převodu nehmotných statků, (iii) hodnota nehmotných statků v den převodu, (iv) zda byla novým zaměstnavatelem převzata většina původních zaměstnanců, (v) zda došlo k převzetí zákazníků, (vi) stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu a (vii) doba, po kterou byly dané činnosti přerušeny. Tato kritéria mají být přitom národními soudy posuzována ve vzájemné souvislosti, nikoli izolovaně.[23]

V rozhodnutí *Spikers* tak ESD poprvé zdůraznil důležitost převodu podniku ve formě hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu. ESD tak namísto definování pojmů podnik, závod nebo část podniku nebo závodu zvolil cestu zavedení nového pojmu hospodářská jednotka, který je pro určení existence převodu podniku zásadní. Tato teze byla převzata v rámci novelizace Směrnice 77/187 do současného znění článku 1 Směrnice. Jednotlivá kritéria pro určení, zda si hospodářská jednotka zachová svou identitu, však už do Směrnice včleněna nebyla. Ve svých pozdějších rozhodnutích navíc ESD projevil tendenci nezkoumat všech sedm *Spijkers* kritérií stejnou měrou a v některých rozhodnutích se dokonce odchýlil od požadavku převodu hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu. Poprvé se tak stalo v kontroverzním rozsudku ve věci *Schmidt*,[24] které se setkalo v odborných kruzích (zejména pak v Německu) s velice negativním ohlasem.[25] ESD v tomto rozsudku stanovil, že podobnost činností před a po převodu projevující se navíc tím, že zaměstnanec je znovu zaměstnán nabyvatelem, je typickým případem spadajícím do působnosti Směrnice.[26] Ze sedmi *Spijkers* kritérií byla tak pro ESD v tomto případě určující podobnost aktivit před a po převodu bez ohledu na to, že nedošlo k převodu žádného hmotného majetku. Obdobný postoj zaujal ESD dále i ve věci *Merckx*.[27] Ve svých dalších rozhodnutích[28] však ESD opět zdůraznil požadavek existence stabilní hospodářské jednotky, s tím, že hospodářskou jednotku nelze redukovat pouze na činnost, kterou vykonává.

Ačkoli podle některých autorů nelze s určitostí tvrdit, že pozdější judikaturou ESD bylo překonáno předchozí rozhodnutí ve věci *Schmidt*,[29] které považovalo za převod podniku pouhý převod činností, autorka se přiklání k názoru, že judikaturu ESD je třeba v tomto směru vyložit. Toto tvrzení lze podpořit jednak počtem rozsudků ESD,[30] která požadavek převodu hospodářské jednotky potvrzují, především však zakotvením principu převodu hospodářské jednotky ve výše citovaném novelizovaném znění Směrnice.[31]

Česká právní úprava

Zákoník práce výslovně nestanoví právní důvod převodu, tj. nedefinuje smluvní převod. V souladu s judikaturou ESD je tedy třeba chápat právní základ pro převod v širším smyslu, tedy nikoli nutně jako převod na základě smlouvy.

Česká právní úprava nehovoří ani o převodu hospodářské jednotky ve smyslu Směrnice, ale jak uvedeno výše, podle §338 odst. 2 ZP dojde k převodu již při převodu „úkolů a činností“ zaměstnavatele nebo jejich části. Za úkoly a činnosti se podle znění §338 odst. 2 ZP považují „

zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost."

Definice úkolů a činností je poměrně široká a může zahrnout celou řadu transakcí. Český zákonodárce tak začlenil do českého právního řádu úpravu odpovídající rozhodnutí ESD ve věci *Schmidt*, které však bylo dle názoru autorky dalšími rozsudky ESD překonáno. Česká právní úprava tak jde nad rámec Směrnice a české soudy by se v případném soudním sporu pravděpodobně měli přiklonit k výkladu, že český zákonodárce přijal úpravu pro zaměstnance výhodnější a převod vykládat skutečně v širším smyslu. Existuje vsak také možnost, že české soudy budou postupovat za užití eurokonformního výkladu v souladu se zněním Směrnice a judikaturou ESD a za převod budou považovat pouze převod hospodářské jednotky a nikoli již převod samotných činností a úkolů. V každém případě současné znění zákona vyvolává nejasnosti a dle názoru autorky by bylo vhodné do zákonného znění v souladu se Směrnicí a judikaturou ESD výslovně začlenit existenci převodu pouze při převodu hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu. Tento návrh však nebyl v rámci právě připravované novelizace zákoníku práce expertní skupinou přijat.

Jak uvedeno výše, podle zákoníku práce dochází k převodu také podle § 341 odst. 1 ZP při zrušení zaměstnavatele rozdělením. V tomto případě orgán, který rozhodl o rozdělení zaměstnavatele[32] určí, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přejímá od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Toto ustanovení zakládá zvláštní způsob přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, který se u ostatních neuplatní. Podle zákoníku práce zde nedochází k automatickému převodu, nýbrž převod závisí na rozhodnutí orgánu zaměstnavatele.

Vezmeme-li v úvahu modelovou situaci, kdy dojde k rozdělení společnosti S produkujícího zboží A a B na dvě nové společnosti S1 a S2, přičemž společnost S1 bude následně vyrábět zboží A a společnost S2 bude vyrábět zboží B. V tomto případě by tak měl orgán společnosti rozhodnout v tom smyslu, že zaměstnanci společnosti S, kteří vyráběli zboží A, přejdou na společnost S1 a zaměstnanci původně vyrábějící zboží B přejdou na společnost B2. Otázkou však je, zda může orgán zaměstnavatele rozhodnout například tak, že všichni zaměstnanci přejdou do společnosti S1. S2 by se tak zcela zbavila zaměstnanců a mohla místo nich např. přijmout zaměstnance s nižšími mzdovými nároky a S1 by přebytečné zaměstnance poté propustila z organizačních důvodů. Tento postup je na první pohled v rozporu se Směrnicí a jedná se o jednoznačné obcházení principů převodu. Zdá se však, že takový postup není v rozporu s § 341 odst. 1 zákoníku práce, který budí dojem, že je zcela na uvážení orgánu převodce, kteří zaměstnanci přejdou a kam. V rámci novelizace je tak navrhováno zařadit do ustanovení § 341 přímý odkaz na § 338, aby bylo zřejmé, že pravidla převodu se uplatní i v tomto případě, a že není na libovůli orgánu rozhodujícího o rozdělení, kam budou zaměstnanci převedeni.

(B) Automatický přechod práv a povinností

Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je jedním ze tří pilířů ochrany zaměstnanců garantovaných Směrnicí. Na základě článku 3 odst. 1 Směrnice platí, že *„práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo z pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele.*" V první řadě je třeba si uvědomit, že se jedná o automatický přechod všech práv a povinností, který nemůže být ovlivněn vzájemnou dohodou převodce a nabyvatele ani případným nesouhlasem převáděných zaměstnanců.[33] Tato zásada nabývá v praxi důležitosti zejména s ohledem na možnost nabyvatele změnit pracovněprávní podmínky převedených zaměstnanců a případný zaměstnancův nesouhlas s převodem.

Změna pracovněprávních podmínek

Otázka zachování pracovních podmínek je důležitým aspektem celého převodu, a to zejména proto, že v praxi budou nabyvatelé pravděpodobně často usilovat o změnu pracovních podmínek převedených zaměstnanců. Důvodem takových změn nemusí přitom nutně být jen snížení nákladů (tedy změny v neprospěch zaměstnance), ale také čistě praktické důvody jako zejména sjednocení pracovních podmínek s ostatními zaměstnanci nabyvatele.

V této otázce je důležité zejména výše citované rozhodnutí ESD ve věci *Daddy's Dance Hall*, podle kterého se zaměstnanec nemůže vzdát svých práv podle Směrnice, a to ani pokud budou tato práva kompenzována určitými výhodami, v jejichž důsledku nebude výsledná zaměstnancova situace u nabyvatele horší než byla u převodce.[34] ESD však zároveň stanovil, že účelem Směrnice je zajistit zaměstnanci pokračování jeho pracovního poměru u nabyvatele za stejných podmínek, za kterých pracoval u převodce. V této souvislosti je tedy možná změna v obsahu pracovního poměru u nabyvatele ve stejném rozsahu a za stejných podmínek, jako by tomu bylo u převodce. Důležité přitom je, že převod nemůže být sám o sobě důvodem těchto změn.

Tyto závěry ESD se nejeví jako příliš jasné, a to zejména proto, že dojde-li ke změně sjednaných podmínek u nabyvatele v souladu s národním právem, a to i se souhlasem zaměstnance a nikoli v jeho neprospěch (jako například změna pracovní smlouvy dohodou podle českého práva), předmětné změny budou stále moci být identifikovány jako změny související s převodem a zaměstnancův souhlas poté jako vzdání se práv vyplývajících ze Směrnice. Pro zamezení případných žalob ze strany zaměstnanců bude proto pro nabyvatele, který se hodlá s převedenými zaměstnanci dohodnout na změně pracovních podmínek, vždy nezbytné vypořádat se s poměrně komplikovanou otázkou, zda je převod sám o sobě důvodem případných změn.

V případu ESD Martin[35] se generální advokát vyjádřil k této otázce s tím, že je třeba posuzovat každou situaci podle konkrétních okolností případu a jednotlivá kritéria tak nelze předem taxativně stanovit. Generální advokát se však pokusil vymezit možná kritéria alespoň demonstrativně, kdy uvedl jako okolnost nasvědčující změně z důvodu převodu např. skutečnost, zda k daným změnám došlo ve stejnou dobu jako k převodu nebo zda důvodem změn bylo sjednocení pracovních podmínek všech zaměstnanců nabyvatele. Jako přípustné změny je podle generálního advokáta naopak třeba posoudit změny zavedené např. z důvodu účinnosti nového zákona, v jehož důsledku není nabyvatel již z ekonomických důvodů schopen garantovat zaměstnancům stejné podmínky jako měli u převodce.[36]

Otázku, kdy je třeba změny pracovních podmínek provedené nabyvatelem považovat za změny provedené z důvodu převodu, lze tedy obecně jen těžko zodpovědět. Bude přitom vždy záležet na okolnostech daného případu, přičemž jako určitá pomůcka mohou sloužit výše uvedená kritéria stanovená generálním advokátem.

Česká právní úprava

Ačkoli v praxi je téma, kdy je danou změnu třeba posuzovat jako zakázanou změnu v důsledku převodu a kdy už nikoli, velmi diskutované, výslovnou úpravou v ZP pravděpodobně postupovat nelze. Upřesnění zákazu změny pracovních podmínek v důsledku převodu je problematické zejména proto, že jak vyplývá z výše uvedeného, bude posouzení případné změny záviset na konkrétním případu a vymezení obecných kritérií v zákoně se tak nezdá vhodné.

Nesouhlas zaměstnance s převodem

Na základě zásady automatického převodu se tedy zaměstnanci nemohou vzdát svých práv vyplývajících ze Směrnice a nemohou ani odsouhlasit nabyvateli změnu svých pracovněprávních podmínek v souvislosti s převodem. ESD se však zabýval také otázkou, zda mohou zaměstnanci

vyjádřit svůj nesouhlas k tomu, aby byli vůbec převedeni. V rozhodnutí ve věci *Katsikas a Skreb*[37] ESD stanovil, že zaměstnanci mohou sice odmítnout své převedení k nabyvateli, avšak je na uvážení členských států, zda přijmou úpravu, podle které by v tomto případě měl zaměstnanec nárok na pokračování svého pracovního poměru u převodce.

Někteří autoři považují výše uvedený závěr za sporný vzhledem k tomu, že případný zaměstnancův nesouhlas pokračovat v pracovním poměru u nabyvatele může zmařit celý převod a z něj vyplývající důsledky.[38] Podle názoru autorky je však možnost zaměstnance odmítnout být převeden logickým závěrem a odpovídá základnímu principu, že zaměstnanci mají volbu zaměstnavatele a nemohou být nuceni pracovat proti své vůli pro někoho, koho si svobodně nevybrali. Tento princip nemůže být převážen případnými zájmy nabyvatele na udržení stálé pracovní síly.[39] Naproti tomu možnost členských států zavést úpravu, podle které by při nesouhlasu zaměstnance s převedením měl převodce povinnost zaměstnance dále zaměstnávat, se jeví jako prakticky naprosto nemožná. Tito zaměstnanci převodem ztratí možnost vykonávat svou dosavadní práci pro převodce a lze si jen těžko představit, že by převodce byl schopen najít pro všechny tyto zaměstnance jiné odpovídající uplatnění.

Česká právní úprava

S ohledem na svobodnou volbu zaměstnání je v rámci novelizace ZP navrhováno dát zaměstnanci možnost ukončit svůj pracovní poměr ke dni převodu, aniž by musela být dodržena výpovědní doba. Zaměstnancům by tak byla dána možnost rozhodnout se ukončit svůj pracovní poměr v určité lhůtě ode dne, kdy se dozví o tom, že mají být převedeni. Pracovní poměr zaměstnance by poté skončil ke dni převodu (popř. ve zkrácené výpovědní době, pokud by se zaměstnanci o převodu dozvěděli až po jeho uskutečnění) a zaměstnanci by tak nebyli převedeni proti své vůli.

Podstatná změna pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance

Směrnice pamatuje i na situace, kdy nabyvatel v rozporu s pravidly převodu změní pracovní podmínky zaměstnanců v jejich neprospěch a zaměstnanci se tak rozhodnou nepokračovat v zaměstnání u nabyvatele. Na základě článku 4 odst. 2 platí, že v případě rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance v důsledku *„podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance*“ způsobené převodem, má být zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr skončeny.

Toto ustanovení je třeba interpretovat v tom smyslu, že pokud se zaměstnanec rozhodne nepokračovat v důsledku převedení ve svém pracovním poměru a ukončí tento pracovní poměr, může se domáhat určení, že došlo důsledkem převodu k podstatné změně pracovních podmínek v jeho neprospěch. Pokud soud tento nárok potvrdí, nastává fikce, podle které je dané skončení pracovního poměru považováno za skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v souladu s národním právem, tedy zaměstnanci tak vznikne např. nárok na odstupné.[40] Pro posouzení konkrétní situace je samozřejmě klíčové určení, co lze považovat za *„podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance*.“ Jako příklad, kdy se ESD k této otázce vyjádřil, lze uvést rozhodnutí *Merckx*, kdy byly za podstatné změny ve smyslu článku 4 odst. 2 Směrnice považovány změny ve výši odměny, a to i přesto, že předmětná výše závisela na zisku nabyvatele.[41]

Česká právní úprava

V českém právním řádu zcela chybí povinná úprava dle článku 4 odst. 2 Směrnice, podle které pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr z důvodu podstatné změny pracovních podmínek v jeho neprospěch, má být zaměstnavatel považován za stranu, která pracovní poměr ukončila. Absenci této úpravy je třeba považovat za částečné neprovedení Směrnice a novelizace ZP je tak nezbytná. V

tomto ohledu je navrhováno stanovit, že pokud zaměstnanec takto ukončí pracovní poměr, bude pracovní poměr považován za skončený z organizačních důvodů a zaměstnanci bude příslušet zákonné odstupné.

V případě podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance pravděpodobně nelze po zaměstnanci požadovat, aby nadále konal práci po celou minimálně dvouměsíční výpovědní dobu. V tomto případě je tak navrhována zkrácená výpovědní doba. Pro právní jistotu jistotu zaměstnavatelů je zároveň vhodné omezit možnost zaměstnance ukončit pracovní poměr z důvodu, že došlo k podstatné změně jeho pracovních podmínek, určitým časovým úsekem, konkrétně je navrhováno období 2 měsíců po převodu.

Přechod nároků z kolektivních smluv

Na základě článku 3 odst. 2 Směrnice je nabyvatel povinen *„dodržovat pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro převodce, a to až do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo do vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy.*“ Směrnice dává zároveň členským státům možnost omezit dobu dodržování kolektivní smlouvy, přičemž tato doba nesmí být kratší než jeden rok.

Ačkoli Směrnice výslovně stanoví povinnost dodržovat kolektivní smlouvy, co lze rozumět kolektivní smlouvou Směrnice nedefinuje. Autorka je toho názoru, že je tento pojem třeba vyložit v co nejširším smyslu a měl by tedy zahrnovat nejen smlouvy podnikové, ale i kolektivní smlouvy vyššího stupně.[42] Tento závěr lze podpořit především tím, že Směrnice ze své působnosti žádný druh kolektivních smluv výslovně nevylučuje.[43]

Dalším tématem, které bývá v domácí i zahraniční literatuře diskutováno, je rozsah podmínek vyplývající z kolektivních smluv, které je nabyvatel povinen dodržovat. Mezi českými odborníky na pracovní právo neexistuje jednota s ohledem na rozsah podmínek vyplývajících z kolektivních smluv, které je nabyvatel povinen dodržovat. Jde konkrétně o to, zda mají být na nabyvatele převedeny pouze nároky ryze pracovněprávního charakteru (jako např. zvýšený nárok na dovolenou), či zda je nabyvatel povinen respektovat veškeré nároky vyplývající z kolektivních smluv (jako např. půjčky zaměstnancům, příspěvky na rekreaci atd.).[44]

Odpověď na tuto otázku lze najít v rozhodnutí ve věci *Beckham*, kde ESD stanovil, že pokud Směrnice z automatického přechodu pracovněprávních nároků výslovně vyjímá nároky na důchody vyplývající z podnikových penzijních připojištění, tuto výjimku je třeba interpretovat striktně. Vzhledem k tomu, že Směrnice další výjimky nestanoví, lze uzavřít, **že článek 3 odst 1 a 2 (tj. práva a povinnosti z pracovních smluv, pracovních poměrů a kolektivních smluv) se vztahuje na veškerá práva a povinnosti zaměstnanců**.[45]

Na základě výše uvedeného tak lze uzavřít, že **na nabyvatele přechází veškeré nároky zaměstnanců z kolektivních smluv uzavřených převodcem, nejen nároky ryze pracovněprávního charakteru**. Na nabyvatele však nemohou z logiky věci přejít určité nároky, které jsou nutně spjaty se vztahy a zařízeními fungujícími u převodce a nemohou tak být z podstaty věci převedeny na nabyvatele[46] (např. slevy vyjednané s jednotlivými dodavateli, možnost využívat konkrétní podnikové rekreační zařízení atd.).

Česká právní úprava

V první řadě by mělo být v zákoně výslovně zakotveno, že následkem převodu přechází veškerá práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů včetně nároků z kolektivních smluv.

S ohledem na přechod nároků z kolektivních smluv se dále jeví pro praxi jako nezbytné využít možnosti, kterou dává Směrnice v článku 3 odst. 2, a sice omezit povinnost nabyvatele dodržovat kolektivní smlouvy po maximální dobu jednoho roku.

Bez tohoto omezení dochází v praxi k problematickým situacím, které nelze na základě platné právní úpravy uspokojivě řešit. Jako příklad lze uvést situaci, kdy na nabyvatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, přejdou zaměstnanci, kteří nejsou členy odborů, avšak u převodce byla uzavřena kolektivní smlouva na několikaleté období. Nabyvatel je tak vůči převedeným zaměstnancům povinen dodržovat předmětnou kolektivní smlouvu. Vzhledem k tomu, že u něj však nepůsobí odborová organizace, nemá možnost uzavřít novou kolektivní smlouvu, která by se vztahovala i na převedené zaměstnance. V takovém případě musí nabyvatel vyčkat na ukončení účinnosti předmětné kolektivní smlouvy, aniž by mohl situaci nějak ovlivnit.

Může také snadno dojít k situaci, kdy ačkoli u nabyvatele odbory působí, nepodaří se zkrátka vyjednat novou kolektivní smlouvu a za tohoto stavu se nabyvatel nemůže zprostit povinnosti dodržovat předmětnou kolektivní smlouvu po celou dobu jejích trvání. Pokud dojde u nabyvatele ještě ke konkurenci více kolektivních smluv ať už podnikových nebo vyššího stupně, situace může být ještě komplikovanější. V souladu se Směrnicí lze tedy doporučit, aby povinnost nabyvatele dodržovat podmínky sjednané v převedené kolektivní smlouvě byla v zákoníku práce omezena pouze na dobu jednoho roku.

(C) Povinnost informovat a projednat

Převodce a nabyvatel jsou povinni informovat zástupce svých zaměstnanců dotčených převodem o (i) stanoveném nebo navrhovaném dni převodu, (ii) důvodech převodu, (iii) právních, hospodářských a sociálních důsledcích převodu pro zaměstnance a o (iv) předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům.[47] Opatření vůči zaměstnancům ve výše uvedeném smyslu je přitom třeba interpretovat v co nejširším smyslu, tedy jako každé opatření, které ovlivní určitým způsobem situaci zaměstnance v souvislosti s převodem.[48] Pojem „dotčený zaměstnanec“ je třeba (pro jistotu) vykládat taktéž v širším smyslu. Povinnost informovat a konzultovat je tak třeba splnit nejen vůči převáděným zaměstnancům, ale také (pokud se tito liší) i vůči zástupcům ostatních zaměstnanců, které převod určitým způsobem ovlivní.

Převodce je přitom povinen sdělit výše uvedené informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu **před provedením převodu**. Nabyvatel je povinen taktéž informovat zástupce svých zaměstnanců v dostatečném předstihu a v každém případě dříve, **než jsou tito zaměstnanci přímo dotčeni převodem**, pokud jde o jejich podmínky zaměstnání a pracovní podmínky.[49] Nabyvatel tak může na rozdíl od převodce informovat zaměstnance i po uskutečnění převodu. Co je třeba rozumět dostatečným předstihem („in a good time“) Směrnice nestanoví. Vždy bude pravděpodobně záležet na celkovém počtu dotčených zaměstnanců a na konkrétních okolnostech převodu.

Na základě článku 7 odst. 2 Směrnice jsou převodce a nabyvatel **v dostatečném předstihu** a s cílem dosáhnout shody povinni projednat se zástupci zaměstnanců případná opatření vůči svým zaměstnancům, která hodlají přijmout. Oproti informační povinnosti, která musí být splněna vždy, projednání je třeba provést jen pokud převodce nebo nabyvatel chystají určitá opatření ve vztahu ke svým zaměstnancům, jako například snížení stavu zaměstnanců. Důležité přitom je, že při projednání nemusí být dosaženo shody, stačí pouze, aby byli zástupci zaměstnanců konzultováni s cílem dosáhnout shody.[50]

Poměrně zajímavé je rozlišování Směrnice s ohledem na zaměstnavatele, u kterých působí zástupci zaměstnanců a u kterých zástupci zaměstnanců nepůsobí. Členským státům je tak dána možnost

vztáhnout výše uvedené povinnosti informovat a projednat pouze na zaměstnavatele, kteří z hlediska svého počtu splňují podmínky pro volbu zástupců zaměstnanců.[51] Článek 7 odst. 6 Směrnice poté stanoví, že v případě, kdy u zaměstnavatele nejsou zástupci zaměstnanců z důvodů, které nezávisí na jejich vůli, musí být dotčení zaměstnanci informováni *s předstihem* o stejných skutečnostech jako zástupci zaměstnanců, pokud u zaměstnavatele působí (viz výše uvedené skutečnosti podle článku 7 odst. 1 Směrnice). Pokud tedy u zaměstnavatele nepůsobí zástupci zaměstnanců, Směrnice nevyžaduje, aby převodce a nabyvatel informovali jednotlivé zaměstnance *v dostatečném předstihu*, nýbrž pouze s předstihem a zároveň **nevyžaduje splnění povinnosti projednat vůči těmto zaměstnancům**.[52]

Česká právní úprava

Na základě § 339 odst. 1 ZP jsou převodce a nabyvatel před převodem povinni informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců o převodu a projednat s nimi za účelem dosažení shody jeho stanovené nebo navrhované datum, důvody, právní, ekonomické a sociální důsledky a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům. Ačkoli důvodová zpráva v souladu se Směrnicí stanoví, že převodce je povinen poskytnout příslušné informace zástupcům zaměstnanců, na které se převod vztahuje, včas **před vlastním převodem** a nabyvatel je povinen poskytnout uvedené informace zástupcům svých zaměstnanců **dříve, než budou převodem přímo dotčeni**, ze znění zákona toto nevyplývá. Navrhuje se tedy zpřesnit znění § 339 ZP tak, aby toto bylo zřejmé.

Ačkoli Směrnice nestanoví, co je třeba rozumět dostatečným předstihem k informování a projednání, v rámci novelizace je navrhováno pro lepší ochranu zaměstnanců a zároveň pro větší upřesnění stanovit minimální lhůtu 30 dní. Stejná lhůta je stanovena ve slovenské právní úpravě a jeví se jako přiměřená, odpovídá také minimální lhůtě k informování a projednání při hromadném propouštění.

Okruhy informací, které mají být zaměstnancům poskytnuty podle § 339 odst. 1 zákoníku práce se shodují s okruhy informací, které mají být zástupcům zaměstnanců poskytnuty podle článku 7 odst. 1 Směrnice. V čem se však česká úprava odlišuje je skutečnost, že podle zákoníku práce jsou převodce a nabyvatel povinni se zástupci zaměstnanců také všechny tyto okruhy otázek projednat. Naproti tomu podle Směrnice mají být projednána pouze předpokládaná opatření vůči zaměstnancům. Vzhledem k tomu, že by pravděpodobně bylo v praxi problematické určit, co je třeba považovat za předpokládaná opatření která mají být projednána, jeví se tak jako vhodnější ponechat současnou právní úpravu a okruhy informací k informování a projednání nerozlišovat.

Zákoník práce stanoví, že v případě, kdy u převodce nebo nabyvatele nepůsobí odborový orgán ani rada zaměstnanců, jsou i tak převodce a nabyvatel povinni informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni a projednat s nimi výše uvedené skutečnosti.[53] Ačkoli Směrnice ukládá členským státům zakotvit informační povinnost pouze v případech, kdy zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele nepůsobí z důvodů nezávislých na jejich vůli, podle českého práva má zaměstnavatel povinnost jednotlivé zaměstnance informovat vždy, pokud u něj zástupci zaměstnanců nepůsobí. Další rozdíl spočívá v tom, že podle české úpravy je zaměstnavatel povinen s jednotlivými zaměstnanci okruhy témat týkajících se převodu také projednat, což Směrnice nevyžaduje. Vzhledem k tomu, že předchozí projednání se **všemi** zaměstnanci může být v praxi problematické, je v rámci novelizace navrhováno pro případy, že u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců nepůsobí, stanovit pouze povinnost jednotlivé zaměstnance o převodu informovat.

Závěrem je třeba poznamenat, že shodně jako podle Směrnice se i podle českého práva projednáním rozumí jednání za účelem dosažení shody, shody však dosaženo být nemusí.[54] Zároveň platí, že pokud nebude shody dosaženo či pokud převodce nebo nabyvatel povinnost informovat a projednat vůbec nesplní, nemá toto vliv na platnost převodu. Zaměstnavatelé se pouze vystavují nebezpečí uložení sankce ze strany inspektorátu práce.

IV ZÁVĚR

I přesto, že problematika převodu je v české právní úpravě obsažena pouze v několika paragrafech, za pomoci zahraniční literatury a judikatury ESD lze napsat o tomto tématu několik desítek stran. Tato písemná práce je pouze stručným výběrem problematických témat, která se autorce jeví jako zásadní pro správnou aplikaci pravidel převodu v praxi. Jak uvedeno výše v textu, většina těchto podnětů byla promítnuta do přehledu námětů ke koncepčním změnám zákoníku práce zpracovaného skupinou expertů při MPSV, který je v této chvíli předmětem veřejné diskuse. Bude bezpochyby zajímavé sledovat, jaké stanovisko k těmto námětům zaujme odborná veřejnost, a jaké znění novelizovaných ustanovení bude nakonec schváleno v rámci legislativního procesu.

JUDr. Tereza Erényi, LL.M.

PRK Partners s.r.o. advokátní kancelář

Jáchymova 2
CZ 110 00 PRAHA 1
tel: +420 - 221 430 111
fax: +420 - 224 235 450
e-mail: office@prkpartners.com

---

[1] Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb.
[2] Směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sbližování právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části závodů, Úř. věst. č. L 61, 5. 3. 1977, s. 26.
[3] Např. Směrnice Rady 75/129/EHS ze dne 24. června 1992 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, Úř. věst. L 48, 22. 2. 1975, s. 29.
[4] Směrnice 77/187, čl. 3.
[5] Směrnice 77/187, čl. 4.
[6] Směrnice 77/187, čl. 6
[7] Směrnice 77/187, čl. 7.
[8] Směrnice Rady ze dne 29. června 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části závodů, Úř. věst. č. L 201, 17. 7. 1998, s. 88.
[9] Směrnice Rady ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části závodů, Úř. věst.č. L 82, 22. 3. 2001, s.16.
[10] Směrnice 2001/23, úvodní ustanovení, odstavec 9.
[11] Zpráva Komise ke Směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů KOM (2007) 334 ze dne 18. června 2007.
[12] Commission Report to the Council, SEC(92)857 final, Brusel, 2. 6. 1992, s. 127.
[13] Obchodní zákoník, zákon č. 513/1991 Sb.
[14] Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev, zákon č. 125/2008 Sb.
[15] Rozhodnutí ESD ve věci Abels ze dne 7. 2. 1985, 135/83, Sb. rozh. 1985, s. 469.
[16] Rozhodnutí ESD ve věci Bartol ze dne 19. 5. 1992, C-29/91, Sb. rozh. 1992, s. 3189, marg. č. 9. Pozn. Rozsudek bývá některými autory citován jako rozhodnutí ve věci Redmond Stichting.
[17] Barnard, C. EC Employment Law. Oxford: Oxford University Press, 2000, s. 453.
[18] Rozhodnutí ESD ve věci Spijkers ze dne 18. 3. 1986, 24/85, Sb. rozh. 1986, s. 1119.

[19] Anglické znění Směrnice hovoří o „legal transfer“, což by v českém překladu odpovídalo spíše pojmu „právní převod“ a nevyvolávalo by tak nesprávné asociace spojené pouze se smluvním základem. Užití širšího pojmu právní převod by také korespondovalo s výkladem ESD. Na druhou stranu v německém znění Směrnice je používán pojem „vertragliche Ubertragung“, což zcela odpovídá českému smluvnímu převodu.
[20] Štefko, M. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve světle judikatury Evropského soudního dvora. Některé aspekty pracovního práva Evropských společenství. Praha: Karolinum, 2005, s. 8.
[21] Rozhodnutí ve věci Bartol, marg. č. 21., Rozhodnutí ESD ve věci Oy Liikenne ze dne 25. 1. 2001, C-172/99, Sb. rozh. 2002, s. 745., marg. č. 16., Rozhodnutí ve věci Daddy’s Dance Hall ze dne 10. 2. 1988, 324/86, Sb. rozh. 1988, s. 739, Rozhodnutí ve věci Bork ze dne 15. 6. 1988, 101/87, Sb. rozh. 1988, s. 3057
[22] Rozhodnutí ve věci Spikers, marg. č. 12.
[23] Tamtéž, marg. č. 13.
[24] Rozhodnutí ve věci Schmidt ze dne 14. 4. 1994, C-392/92, Sb. rozh. 1994, s. 1311.
[25] O’Leary, S. Employment Law at the European Court of Justice – Judicial Structures, Policies and Processes. Oxford: Hart Publishing, 2002, s. 257.
[26] Rozhodnutí ve věci Schmidt, marg. č. 17.
[27] Rozhodnutí ve věci Merckx ze dne 7. 3. 1996, C-171/94, Sb. rozh. 1996, s. 1311.
[28] Rozhodnutí ve věci Rygaard ze dne 19. 9. 1995, C-48/94, Sb. rozh. 1995 s. 2745
[29] Barnard, C. EC Employment Law. Oxford: Oxford University Press, 2000, s. 467
[30] Např. Rozhodnutí ve věci Hernádez Vidalt ze dne 10. 12. 1998, spojené případy C-127, C-229/96, C-74/97, Sb. rozh. 1998, s. 8179, Rozhodnutí ve věci Sánchez Hidalgo ze dne 10. 12. 1998, spojené případy C-173, C-247/96, Sb. rozh. 1998, s. 8237. Rozhodnutí ve věci Temco Service Industries ze dne 24. 1. 2002, C-51/00, Sb. rozh 2002, s. I-969, Rozhodnutí ve věci Allen ze dne 2. prosince 1999, C-234/98, Sb. rozh 1999, s. I-8643.
[31] Směrnice, čl. 1 odst. 1 písm. b).
[32] Např. u obchodních společností budou tímto orgánem buď společníci nebo příslušný orgán společnosti podle § 68 odst. 3 písm. e) obchodního zákoníku.
[33] Rozhodnutí ve věci Berg ze dne 5. 5. 1988, spojené případy 144 a 145/87, Sb. rozh. 1988 s. 2559.
[34] Např. ve věci Rask (Rozhodnutí ve věci Rask ze dne 12. 11. 1992, C-209/91, Sb. rozh. 1992, s. 5755) byla za změnu pracovních podmínek považována i změna výplatního termínu u nabyvatele.
[35] Rozhodnutí ve věci Martin ze dne 6. 11. 2003, C-4/01, Sb. rozh. 2003 s. 12859.
[36] Opinion of Mr. Advocate General Alber ze dne 17. června 2003, C-4/01, Sb. rozh. 2003.
[37] Rozhodnutí ve věci Katsikas and Skreb ze dne 16. 12. 1992, C-132/91, Sb. rozh. 1992, s. 6577.
[38] Barnard, C. EC Employment Law. Oxford: Oxford University Press, 2000, s. 480.
[39] Tamtéž.
[40] Wenking, T. Der Betriebsübergang im europäischen und deutschen Arbeitsrecht, Düsseldorf: Europäische Hochschulschriften, 1999, s. 33.
[41] Rozhodnutí ve věci Merckx, marg. č. 38.
[42] Wenking, T. Der Betriebsübergang im europäischen und deutschen Arbeitsrecht, Düsseldorf: Europäische Hochschulschriften, 1999, s. 29.
[43] Pozn. Oproti tomu např. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb hovoří o aplikaci nároků vyplývajících z obecně závazných kolektivních smluv a ze své působnosti tak výslovně vylučuje podnikové kolektivní smlouvy. Pokud tedy Směrnice mluví obecně o kolektivních smlouvách, lze dovodit, že nebylo záměrem některé druhy z její působnosti vyloučit.
[44] Kolegium expertů AKV. K závaznosti obsahu kolektivní smlouvy při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. ASPI 3029 (LIT), publikovaný názor ze dne 1.3.1994.
[45] Rozhodnutí ve věci Beckmann ze dne 4. 6. 2002, C-164/00, Sb. rozh. 2002, s. 4893 marg. č. 37.

[46] Wenking, T. Der Betriebsübergang im europäischen und deutschen Arbeitsrecht, Düsseldorf: Europäische Hochschulschriften, 1999, s. 30.
[47] Směrnice, článek 7 odst. 1.
[48] Alvensleben, C. Die Rechte der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang im Europäischen Gemeinschaftsrecht. Baden-Baden: Nomos, 1992, s. 120-121.
[49] Směrnice, článek 7 ost. 1.
[50] European Commission, Memorandum on rights of workers in case of transfer of undertaking, 30.11. 2004, s. 10.
[51] Směrnice, článek 7 odst. 5.
[52] Pozn. Podle původního znění Směrnice 77/187 byla členským státům dána pouze možnost stanovit povinnost informovat jednotlivé zaměstnance o datu převodu, nikoli o dalších skutečnostech.
[53] Zákoník práce, § 339 odst. 2.
[54] Zákoník práce, § 278 odst. 3.

Pozn. redakce:
Tato písemná práce byla přihlášena jako soutěžní práce v soutěži PRÁVNÍK ROKU 2008 v kategorii Talent roku.

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

Další články:

- 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
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- 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