

11. 9. 2015

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

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Ačkoli je ochrana práv zaměstnanců při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů jedním ze základních pilířů evropského pracovního práva a je zakotvena rovněž, i když poměrně stručně, v zákoně č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce[1], můžeme se i dnes velice často setkat ze strany zaměstnavatelů s naprostou neznalostí a nevědomostí vztahující se k tomuto institutu. I to je mimo jiné důvodem, proč by této problematice měla být věnována značná pozornost.



Při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází k tomu, že nový přejímající zaměstnavatel automaticky v plném rozsahu vstupuje do všech práv a povinností dosavadního zaměstnavatele. Nutno podotknout, že institut přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se netýká pouze vztahů, jež jsou založeny pracovními smlouvami na dobu určitou či neurčitou, ale rovněž dopadá na právní vztahy založené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti dle § 74 a násl. zákoníku práce. Dokonce i práva a povinnosti z kolektivní smlouvy vždy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, nicméně pouze na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejpozději však do konce následující kalendářního roku. [2]

K přechodu práv a povinností může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem, kterým je především zákon č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, dále zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, zákon č. [182/2006](#) Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, či zákon o přeměnách.

Řada zaměstnavatelů dnes ať již z finančních, organizačních, konkurenčních či jiných důvodů využívá v rámci strategického řízení společností outsourcing, kdy jsou určité činnosti uskutečňovány prostřednictvím jiných subjektů. Je však důležité si uvědomit, že outsourcing je současně nejčastějším důvodem pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, neboť při něm ve většině případů dochází dle § 338 odst. 2 zákoníku práce k převodu činnosti či části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů či jejich části k jinému zaměstnavateli. Dle účinné právní úpravy v takovém případě nedochází k zániku právních vztahů založených pracovní smlouvou či dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, z čehož vyplývá, že opačný postup spočívající v ukončení těchto pracovních vztahů z důvodu převodu nemá oporu v právu. I přesto se přejímající zaměstnavatelé bohužel mnohdy pokouší se zaměstnanci uzavírat nové pracovní smlouvy za účelem úspory financí či vyloučení výhod, které požívali zaměstnanci u dosavadního zaměstnavatele, ale měli by mít při tom na paměti, že převod činnosti či úkolů na jiného zaměstnavatele není v žádném případě výpovědním důvodem.

Na druhou stranu se zaměstnavatelé nemusí bát, že by zaměstnanci mohli převod činnosti jakkoli

ovlivnit či mu zabránit v situaci, kdy s ním nesouhlasí (viz rozhodnutí SD EU, C-144/87 a 145/87, Berg v. Besselsen). Zákoník práce dává zaměstnanci pro případ jeho nesouhlasu s přechodem k jinému zaměstnavateli možnost dát výpověď a rozvázat tak pracovní poměr. Pro tyto případy pak dle § 51a zákoníku práce platí, že „pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.“ Bohužel zde zákon nedává zaměstnancům možnost, jak se domáhat jakékoli satisfakce, když v důsledku jím nezaviněných a nevynucených změn došlo k ukončení pracovního poměru.

Mezi další důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle zákoníku práce lze zařadit také zánik zaměstnavatele rozdělením, kdy však tentýž důvod je uveden současně i v občanském zákoníku a zákoně o přeměnách obchodních společností a družstev.

Nelze zapomenout ani na situaci, kdy zaměstnavatel – fyzická osoba zemře a v živnosti bude v případech, ve kterých toto umožňuje § 13 zák. č. [455/1991](#) Sb., živnostenského zákona, pokračovat oprávněná osoba. Dědic či jiná v zákoně uvedená osoba musí však v zákonem stanovené lhůtě živnostenskému úřadu oznámit, že hodlá pokračovat v provozování živnosti zemřelé osoby. I v takovém případě tedy opět dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Ustanovení zákoníku práce o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se užijí také při koupi obchodního závodu, či jeho pachtu, neboť dle ust. § 2175 odst. 2 občanského zákoníku „*se koupě závodu považuje za převod činnosti zaměstnavatele*“. Ust. § 2349 odst. 2 občanského zákoníku pak stanoví, že „*pacht závodu se považuje za převod činnosti zaměstnavatele*.“ Lze konstatovat, že se zánikem pachtu závodu dojde k převodu činnosti zaměstnavatele zpět na propachtovatele, a tedy i k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na původního zaměstnavatele.

Také v situaci fúze či rozdělení právnických osob by neměly být uzavírány nové pracovní smlouvy, ale dochází k automatickému přechodu práv a povinností.

Dle občanského soudního řádu lze pak mezi další důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zařadit také dražbu obchodního závodu. Ust. § 338z odst. 1 písm. c) občanského soudního řádu totiž přímo stanoví, že „*na vydražitele, do jehož majetku přešel vydražený závod, přechází i práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů zaměstnanců působících ve vydraženém závodu*“.

Poněkud specifickým případem, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, byť v omezeném rozsahu, je situace, kdy se zaměstnavatel dostane do úpadku a insolvenční soud rozhodne o způsobu jeho řešení formou konkursu. Insolvenční správce totiž může, pokud s tím insolvenční soud a věřitelský výbor souhlasí, rozhodnout o zpeněžení podniku dlužníka uzavřením jedné smlouvy. Zaměstnanci však v případě pracovněprávních pohledávek vůči původnímu zaměstnavateli nemohou tyto vymáhat po nabyvateli, ale musí svou pohledávku přihlásit do insolvenčního řízení, neboť zde fakticky dochází k přechodu pouze tzv. holého pracovněprávního vztahu. Nicméně zákon v těchto případech zaměstnance chrání alespoň tak, že jejich pohledávky staví na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou, které je možné uspokojit kdykoli v průběhu insolvenčního řízení.

Vzhledem ke skutečnosti, že ve výše uvedených případech není přípustné uzavírat nové pracovní smlouvy, stanoví zákoník práce dosavadnímu i přejímajícímu zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli přede dnem nabytí jeho účinnosti. Působí-li u dosavadního zaměstnavatele odborová organizace a rada zaměstnanců, jsou dosavadní i přejímající zaměstnavatel nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností povinni tyto nejen informovat, ale také s nimi za účelem shody projednat a)

stanovené nebo navrhované datum převodu, b) důvody převodu, c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance, d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům. V případě, že u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců nepůsobí, musí dosavadní i přejímající zaměstnavatel o skutečnostech výše uvedených předem informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, a to nejpozději do 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli.[3]

Za pozitivní krok směrem k ochraně zaměstnanců lze považovat přijetí novely zákoníku práce s účinností k 1.1.2012, která přinesla ustanovení § 339a dávající zaměstnanci, kterého se dotkne přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu, možnost získat při skončení pracovního poměru právo na odstupné. Podmínkou je však skutečnost, že výpověď zaměstnance byla podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V některých případech je však skončení pracovního poměru v souvislosti s přechodem řešeno dohodou. I na tyto situace zákonodárce pamatoval a dal převáděným zaměstnancům možnost se v případě rozvázání pracovního poměru dohodou či výpovědí u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.[4]

V dnešní době, kdy neustále probíhají poměrně dynamické ekonomické změny, které mají často vliv i na samotné zaměstnance, je tedy více než nutné vyvážit jejich ochranu na straně jedné a strategické vedení společností zaměstnavateli na straně druhé. Z toho důvodu by tedy neměla být problematika přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v žádném případě opomíjena, jak se bohužel v současné době často stává.



JUDr. David Řezníček, LL.M.

Mgr. Radka Prokopcová

[Řezníček & Co. s.r.o., advokátní kancelář](#)

U Černé věže 66/3
370 01 České Budějovice

Tel.: +420 386 323 247

Fax: +420 383 839 361

e-mail: recepce@reznicek.cz

[1] česká právní úprava vychází ze Směrnice 2001/23/ES, která nahradila Směrnicí 77/187/EHS ve znění směrnice 98/50/ES

[2] § 338 zákoníku práce

[3] § 339 odst. 2 zákoníku práce

[4] § 339a zákoníku práce

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)