

7. 3. 2018

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

# Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů - činnost spočívající v podstatné míře na pracovní síle

Nejvyšší soud České republiky nedávno uveřejnil rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2746/2017 ze dne 14. listopadu 2017, ve kterém se zabýval přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě změny dodavatele. V rozhodnutí dospěl k závěru, že k přechodu podle ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce může dojít při převzetí zakázky zaměstnavatele jiným dodavatelem i bez převzetí hmotných a nehmotných složek sloužících k zajištění plnění sjednané činnosti, spočívá-li výkon této činnosti v podstatné míře na pracovní síle a převezme-li nový dodavatel podstatnou část zaměstnanců (z hlediska jejich počtu a odbornosti), které zaměstnavatel při této činnosti používal. Při uplatňování závěrů z tohoto rozhodnutí je však na místě postupovat se zvýšenou opatrností



K pojmu přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vychází z evropské směrnice 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (dále jen „směrnice“). Cílem směrnice je stanovit opatření na ochranu zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele, zejména zajistit zachování jejich práv. **Převodem se dle směrnice 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.

Do českého práva byla směrnice transponována ustanovením § 338 a násl. zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází v případech výslovně stanovených zvláštním předpisem (kupříkladu v případě koupě závodu či jeho části dle § 2175 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“), pachtu závodu nebo jeho části dle § 2349 občanského zákoníku či vydražení závodu dle § 338z zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád), jakož i v případě **převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele či jejich části k jinému zaměstnavateli, a to na základě § 338 odst. 2 zákoníku práce**. Česká právní úprava tak nepracuje s pojmem hospodářské jednotky ve smyslu směrnice, ale pouze s převodem činností nebo úkolů zaměstnavatele či jejich části.

Pokud tedy zaměstnavatel přestává určitou část svých činností vykonávat (ať již z jakéhokoli právního důvodu), ovšem tyto činnosti budou pokračovat obdobným způsobem u jiného zaměstnavatele, přechází spolu s činnostmi na přejímajícího zaměstnavatele automaticky i

zaměstnanci, kteří tyto činnosti vykonávají. Souhlas tím dotčených zaměstnanců stávajícího zaměstnavatele se nevyžaduje a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, i kdyby s tím tito zaměstnanci nesouhlasili. K přechodu práv a povinností tedy dochází ze zákona, bez souhlasu zaměstnance a bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem.

### **Fakta nejnovějšího případu**

V případě rozhodovaném Nejvyšším soudem ČR pod sp. zn. 21 Cdo 2746/2017 se jednalo o situaci, kdy zaměstnankyně pracovala jako „Site manager“ pro společnost (vedlejšího účastníka), která dodávala úklidové služby bance na základě smlouvy o poskytování služeb facility managementu. Zaměstnankyně vykonávala pro banku jako klienta svého zaměstnavatele kontrolu kvality úklidu a zajišťovala údržbu a opravy.

K 28. únoru 2015 banka smlouvu se zaměstnavatelem zaměstnankyně vypověděla a uzavřela obdobnou smlouvu s novým poskytovatelem služeb facility managementu (žalovaný), který je začal vykonávat od 1. března 2015, a to v totožných prostorech a s využitím vybavení banky.

Nový poskytovatel uzavřel s některými zaměstnanci původního poskytovatele nové pracovní smlouvy, ovšem za méně výhodných podmínek. Se zaměstnankyní však smlouvu nesjednal a zaměstnankyně proto zaslala novému poskytovateli služeb dopis, ve kterém uvedla, že došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a vyzvala jej k přidělování práce. Nový poskytovatel služeb však žádost zaměstnankyně odmítl a ona se proto u soudu domáhala vyplacení náhrady mzdy.

### **Hodnocení soudy nižších stupňů**

**Obvodní i odvolací soud daly zaměstnankyni za pravdu a zhodnotily okolnosti tak, že k přechodu práv a povinností skutečně došlo.** Obvodní soud argumentoval tím, že bance byly poskytovány stále stejné služby pouze jiným smluvním partnerem v prostorech banky, za použití jejího majetku, nový poskytovatel pokračoval v plnění úkolů a činností namísto zaměstnavatele zaměstnankyně pro stejného klienta a bylo tedy na místě použití ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce.

Dle názoru Městského soudu v Praze smlouva o poskytování facility managementu naplňovala znaky outsourcingu, tj. vyčlenění určitých činností, které jsou svěřeny jinému specializovanému subdodavateli, a tyto činnosti bezprostředně po ukončení smlouvy převzal nový poskytovatel. Dodal, že podmínkou přechodu práv a povinností v české právní úpravě není převzetí vybavení, avšak databázový systém banky v rámci služeb facility managementu užíval jak původní poskytovatel, tak následně nový.

Nový poskytovatel služeb se proti rozhodnutí Městského soudu bránil podáním dovolání, ve kterém argumentoval mimo jiné tím, že aby bylo možné dospět k závěru, že k přechodu zaměstnanců došlo, muselo by být v řízení prokázáno naplnění některé z podmínek přechodu stanovených judikaturou Soudního dvora EU (dále jen „SD EU“), a to převzetí hmotného vybavení k poskytování služeb, převzetí podstatné části zaměstnanců bývalého poskytovatele služeb nebo skutečnost, že k poskytování služeb dochází stejnými prostředky, stejnými postupy a práce je stejně organizována. Databázový systém označil jako software využívaný drtivou většinou poskytovatelů facility managementu.

### **Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR - přechod mezi dodavateli**

Nejvyšší soud České republiky si v řízení jako dosud nevyřešenou položil otázku, **za jakých podmínek může dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů** ve smyslu ustanovení § 338 zákoníku práce, **jestliže činnosti prováděné zaměstnavatelem pro klienta na základě uzavřené smlouvy po výpovědi této smlouvy klientem převezme jiná osoba.**

Nejvyšší soud ČR nejprve zrekapituloval, že k přechodu práv a povinností dochází podle ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce vždy, bylo-li učiněno právní jednání (smlouva) nebo nastala-li jiná právní skutečnost, s nimiž je (podle zákona) spojen převod činnosti či úkolů nebo jejich části k jinému zaměstnavateli, vše za předpokladu, že přejímající osoba je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu, aniž by bylo významné, jaký je právní důvod převodu, zda jím dochází také k převodu vlastnických práv a zda dosavadní zaměstnavatel ztratil schopnost být zaměstnavatelem.

Právním jednáním, s nímž je ve smyslu ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce spojen převod činnosti či úkolů zaměstnavatele nebo jejich části nemusí být jen smlouva uzavřená mezi dosavadním zaměstnavatelem a přejímajícím zaměstnavatelem. K uvedenému převodu dochází na základě jakéhokoli právního jednání, v jehož důsledku zaměstnavatel přestane zcela nebo zčásti provozovat dosavadní činnost a místo něj v této činnosti nebo v činnosti obdobného druhu pokračuje jiná k tomu způsobilá osoba. Výslovně potvrdil svou dřívější judikaturu[1], dle které **k převodu činnosti nebo úkolů k jinému zaměstnavateli může dojít - aniž by dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel byli ve smluvním vztahu - prostřednictvím právních jednání třetí osoby.** Přechod práv a povinností tak dle Nejvyššího soudu ČR může nastat **i v případě převzetí zakázky, kdy objednatel vypoví smlouvu o poskytování služeb s dosavadním dodavatelem a uzavře smlouvu o poskytování stejných či obdobných služeb s novým dodavatelem.** Tento závěr soud podpořil i odkazy na judikaturu SD EU[2].

### **Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR - převod hospodářské jednotky**

Dále se Nejvyšší soud ČR zabýval kritérii, ke kterým je třeba přihlédnout při hodnocení, zda k přechodu ve smyslu zákoníku práce došlo. Uvedl, že v souladu s judikaturou SD EU je *„nezbytné zohlednit všechny okolnosti případu, včetně druhu podniku nebo podnikání, existence přechodu hmotných hodnot (např. budov a movitých věcí) k okamžiku přechodu, převzetí kmenových zaměstnanců, převzetí zákazníků, stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanou před a po přechodu, jakož i dobu případného přerušování vykonávání činnosti. Tyto skutečnosti přitom nesmějí být posuzovány izolovaně, ale ve vzájemné souvislosti. Přihlížet je třeba také ke zvláštnostem v jednotlivých odvětvích, neboť existují činnosti, pro jejichž provádění jsou nezbytné provozní prostředky, a totožnost hospodářské jednotky je zachována, přejdou-li tyto prostředky na nabyvatele (nového zaměstnavatele), existují však také odvětví, kde výkon činnosti spočívá v podstatné míře na pracovní síle (např. úklid, hlídání); v takovém případě tvoří hospodářskou jednotku soubor zaměstnanců vykonávajících společnou činnost. U takovéto jednotky by pak byla při přechodu zachována totožnost tehdy, pokud by nabyvatel převzal nejenom dotyčnou činnost, kterou by také dále provozoval, ale také by musel převzít podstatnou část zaměstnanců (podle počtu a odbornosti), které předchozí zaměstnavatel při této činnosti použil; přijme-li nový provozovatel činnosti k jejímu výkonu nové zaměstnance, k přechodu hospodářské jednotky nedojde ... Skutečnost, že přechod není spojen s přechodem movitých složek, ani počet zaměstnanců dotčených přechodem, nejsou dostatečné důvody pro neaplikování směrnice; na to, zda se jedná o přechod ve smyslu této směrnice, je možno usuzovat podle činnosti nového zaměstnavatele, který skutečně pokračuje ve výkonu stejné nebo podobné činnosti nebo opět počne provádět takovou činnost[3].“*

Nejvyšší soud ČR tak dovodil, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce dojde i tehdy, **pokud převezme zakázku zaměstnavatele jiný**

**dodavatel i bez převzetí hmotných a nehmotných složek sloužících k zajištění plnění sjednané činnosti, spočívá-li výkon této činnosti v podstatné míře na pracovní síle a převezme-li nový dodavatel podstatnou část zaměstnanců (z hlediska jejich počtu a odbornosti), které zaměstnavatel při této činnosti používal.**

Dle názoru Nejvyššího soudu ČR odvolací soud dospěl k předčasnému a tedy nesprávnému závěru, když aplikoval § 338 odst. 1 a 2 zákoníku práce, aniž se zabýval skutečnostmi, zda poskytování projednávaných služeb, na jejichž výkonu se zaměstnankyně podílela, spočívalo v podstatné míře na pracovní síle a zda nový dodavatel těchto služeb převzal podstatnou část zaměstnanců (z hlediska jejich počtu a odbornosti), které zaměstnavatel při této činnosti používal. Z těchto důvodů Nejvyšší soud ČR zrušil rozsudky obou soudů nižších instancí a vrátil věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Ze závěru Nejvyššího soudu ČR lze dovodit, že pokud by nový dodavatel podstatnou část zaměstnanců (z hlediska jejich počtu a odbornosti) nepřevzal, nedošlo by k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

### **Rozhodnutí SD EU a česká úprava**

Nejvyšší soud ČR založil své hodnocení zejména na rozsudcích Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. března 1986 ve věci 24/85, Spijkers, a ze dne 20. ledna 2011 ve věci C-463/09, CLECE. Tato rozhodnutí však vycházejí z toho, že aby byla směrnice použitelná, **musí se převod týkat hospodářské jednotky, která si po změně vedení podniku zachová svou identitu.** K určení toho, zda si taková jednotka zachovává svou identitu, je dle rozsudku CLECE třeba vzít v úvahu všechny skutkové okolnosti charakterizující dotčenou operaci, které Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí vyjmenoval. SD EU zde dále uvedl, že *„jelikož v některých odvětvích, v nichž činnost spočívá především na pracovní síle, může kolektiv zaměstnanců, který trvale spojuje společná činnost, odpovídat hospodářské jednotce, taková jednotka je způsobilá zachovat si svoji identitu i po převodu v případě, kdy se nový zaměstnavatel nespokojí s pokračováním v dotčené činnosti, ale převezme rovněž podstatnou část - co do jejich počtu a dovedností - pracovníků, které jeho předchůdce předtím vyčlenil speciálně pro tento úkol. V takovém případě totiž nový zaměstnavatel získá organizovaný soubor složek podnikání, který mu umožní trvale pokračovat v činnostech nebo některých činnostech převádějícího podniku. Úklidovou činnost lze považovat za činnost spočívající především na pracovní síle a kolektiv zaměstnanců, který trvale spojuje společná úklidová činnost, tedy může při neexistenci dalších výrobních prostředků odpovídat hospodářské jednotce. Nicméně je ještě třeba, aby po provedení dotčené operace zůstala zachována identita této hospodářské jednotky. Pouhá skutečnost, že činnost vykonávaná soukromým podnikem a činnost vykonávaná obcí jsou obdobné, nebo dokonce totožné, přitom neumožňuje dospět k závěru, že byla zachována identita hospodářské jednotky. Jednotku totiž nelze chápat pouze jako činnost, kterou je pověřena. Její identita vyplývá z vícera neoddělitelných prvků, jako jsou její zaměstnanci, její vedoucí pracovníci, její organizace práce, její provozní metody a případně prostředky, kterými disponuje. V konkrétním případě platí, že identita hospodářské jednotky nemůže být zachována, jestliže podstatná část jejich zaměstnanců není údajným nabyvatelem převzata.“*

Jak již bylo zmíněno výše, český zákoník práce však nevyžaduje převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, ale k přechodu práv a povinností mu stačí pouhý převod činností. Argumentaci SD EU, kterou dovozuje existenci hospodářské jednotky z existence kolektivu zaměstnanců splňujícího určité podmínky, tak dle názoru autorky nelze v současné české právní situaci bezvýhradně použít. Kritéria, která SD EU ve věcech Spijkers a CLECE vytyčil, je samozřejmě třeba vzít v úvahu, ovšem vždy v jejich komplexnosti a s přihlédnutím k poněkud odlišným

**požadavkům českého práva na uplatnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.** Nejvyšší soud ČR již ve svém usnesení ze dne 22. ledna 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013, uvedl, že směrnice je pro Českou republiku závazná, jen pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, a odmítl argumenty zaměstnavatele, že v daném případě nedošlo k převodu hospodářské jednotky ve smyslu směrnice (protože rozsah převáděného hmotného majetku byl „zcela marginální“).

V nejnovějším případě nový poskytovatel služeb uzavřel s bankou prakticky stejnou smlouvu o poskytování služeb facility managementu, které začal bez přerušení vykonávat shodným způsobem jako původní poskytovatel, pomocí prostředků banky a v jejích prostorách. Jednalo se o úklidové činnosti, které dle judikatury SD EU (případ CLECE) jsou činnostmi spočívající především na pracovní síle. Z rozsudku Nejvyššího soudu ČR není zřejmý celkový počet ani struktura zaměstnanců zajišťujících poskytování úklidových služeb u klienta (banky). Vyplývá z něj však, že **nový poskytovatel služeb převzal všechny zaměstnance původního poskytovatele, s výjimkou dvou.** Záměr nového poskytovatele pokračovat v činnosti stejnými zaměstnanci je zde tedy evidentní. Pokud chceme aplikovat závěry Nejvyššího soudu ČR, je otázkou, **jakou část zaměstnanců by bylo možné považovat za podstatnou.** Pokud by zaměstnavatel nepřevzal žádné zaměstnance, vyloučil by tím přechod práv a povinností zcela? Dle názoru autorky by takový výklad české právní úpravy byl velice restriktivní a v rozporu s účelem směrnice, kterou implementuje, tedy se zachováním práv zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele.

Skutečnost, že nový poskytovatel služeb některé zaměstnance původního poskytovatele přijal, ovšem poskytl jim horší podmínky, by v případě přechodu práv a povinností byla rovněž v rozporu se směrnicí a judikaturou SD EU[4]. Ani postup, kdy by si nový zaměstnavatel vybíral, kteří zaměstnanci přejdou a kteří nikoli, není z hlediska judikatury SD EU[5] přijatelný.

Nyní je tedy na soudu prvního stupně, aby celou situaci znovu posoudil z hledisek nastíněných Nejvyšším soudem ČR a rozhodl, zda k přechodu došlo, či nikoli.

## Závěr

Česká právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, dle které postačuje pouhý převod činností nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části na jinou způsobilou osobu, je velice široká. K přechodu podle českého práva dochází i v situacích, které by nebylo dle směrnice možné hodnotit jako převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu. Změna - zúžení - české úpravy tak, aby k přechodu docházelo jen při převodu hospodářské jednotky, a v případě činností spočívajících v podstatné míře na pracovní síle jen při převzetí podstatné části zaměstnanců, by byla jistě na místě. Mělo by k ní ovšem dojít novelou zákoníku práce, a nikoli výrazně restriktivním soudním výkladem, který se bude pravděpodobně ještě dále vyvíjet, týká se konkrétní posuzované věci a z hlediska právní jistoty zaměstnavatelů i zaměstnanců se na něj nelze příliš spoléhat.



**Mgr. Barbora Kudrhalt Suchá**

[Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář](#)

Florentinum (building C)

Na Florenci 15

110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333

Fax: +420 225 385 444

e-mail: [wl@weinholdlegal.com](mailto:wl@weinholdlegal.com)



[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015, který dovedil přechod zaměstnanců kavárny mezi původním a novým nájemcem prostor v obchodním centru.

[2] Rozsudek SD EU ze dne 11. března 1997 ve věci C-13/95, A. S. v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice; rozsudek Soudního dvora EU ze dne 20. listopadu 2003 ve věci C-340/01, C. A. a další v. Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH.

[3] Rozsudek SD EU ze dne 14. dubna 1994 ve věci C-392/92, Ch. S. v. Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen.

[4] Rozsudek SD EU ze dne 10. února 1988 ve věci C-324/86, Tellerup / Daddy's Dance Hall.

[5] Rozsudek SD EU ze dne 7. února 1985 ve věci C-186/83, Botzen.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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](#)