

12. 3. 2018

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

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů mezi dodavateli ve světle rozsudku Nejvyššího soudu 21 Cdo 2746/2017, ze dne 14.11.2017

Nejvyšší soud ve svém nedávném rozsudku výslovně potvrdil možnou existenci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při změně dodavatele úklidových služeb. Současně s odkazem na judikaturu Soudního dvora Evropské unie soud uzavřel, že k přechodu práv a povinností může za této situace dojít i bez převzetí hmotných či nehmotných složek sloužících k zajištění dané činnosti. Samotné převzetí činnosti však k potvrzení existence přechodu dle názoru Nejvyššího soudu nepostačuje a je třeba zkoumat, zda výkon činnosti spočívá v podstatné míře na pracovní síle a převzal-li nový dodavatel podstatnou část původních zaměstnanců.



Závěry Nejvyššího soudu mohou mít zásadní dopad na praxi poskytování outsourcingových služeb a současně i na jiné případy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Popis skutkového stavu

Zaměstnankyně pracovala u společnosti A na pozici site manager. V rámci své činnosti vykonávala kontrolu kvality úklidu a zajišťovala údržbu a opravy u Komerční banky, a.s. ("dále jen "banka"), a to na základě smlouvy o poskytování služeb "facility managementu" uzavřené mezi společností A a bankou. Tato smlouva byla bankou vypovězena ke dni 28.2.2015, přičemž od 1.3.2015 začala služby facility managementu poskytovat pro banku společnost B, a to na základě obdobné smlouvy o poskytování služeb. Společnost A oznámila společnosti B, že na ni v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (dále jen "převod") přešli příslušní zaměstnanci společnosti A včetně zaměstnankyně. Společnost B však v této souvislosti deklarovala, že k žádnému převodu nedošlo, avšak s některými zaměstnanci společnosti A uzavřela nové (méně výhodné) pracovní smlouvy.

Zaměstnankyně se dne 2.3.2015 dostavila na pobočku banky a požádala společnost B o přidělování práce. Ta ji však práci přidělovat odmítla s tím, že není jejím zaměstnavatelem. Zaměstnankyně proto podala na společnost B žalobu na vyplacení náhrady mzdy za měsíce březen a duben 2015 s tím, že z důvodu nepřidělování práce vznikla společnosti B překážka na straně zaměstnavatele a zaměstnankyni proto přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Rozhodnutí nižších soudů

Soud prvního stupně žalobě vyhověl s odůvodněním, že bance jsou nadále poskytovány stejné služby pouze jiným smluvním partnerem, v prostorách banky a za použití jejího majetku. Tedy i přesto, že nedošlo k převodu vlastnických práv, došlo k převodu ve smyslu § 338 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnankyni proto požadovaná náhrada mzdy z důvody překážky v práci na straně zaměstnavatele přísluší. Odvolací soud tento závěr potvrdil.

Závěry Nejvyššího soudu

Společnost B podala proti rozsudku odvolacího soudu dovolání, ve kterém namítala, že aby bylo možné dospět k závěru, že k převodu došlo, muselo by být v řízení prokázáno naplnění některé z podmínek převodu stanovených judikaturou Soudního dvora Evropské unie (dále jen "SDEU"), 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. Měla za to, že soudy měly zkoumat všechny okolnosti případu, aby bylo možné posoudit, zda byla splněna některá z uvedených podmínek.

Nejvyšší soud dovolání vyhověl, zrušil oba rozsudky nižších soudů a věc vrátil k projednání soudu prvního stupně. Ve svém odůvodnění Nejvyšší soud nejprve uvedl, že k převodu může dojít i při převzetí zakázky v případě, kdy objednatel vypoví smlouvu o poskytování služeb s dosavadním dodavatelem a uzavře smlouvu o poskytování stejných či obdobných služeb s novým dodavatelem. Tuto svoji argumentaci podpořil také příslušnou judikaturou SDEU.

S odkazem na judikaturu SDEU Nejvyšší soud současně uvedl, že ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce nepodmiňuje převod současným převzetím hmotných složek sloužících k zajištění plnění převáděné činnosti. Pokud k převodu hmotných složek nedošlo, je však dle slov Nejvyššího soudu **pro posouzení existence převodu významné, zda poskytování služeb "facility managementu", spočívalo v podstatné míře na pracovní síle a zda žalovaný jako nový dodavatel těchto služeb převzal podstatnou část původních zaměstnanců vykonávajících tyto služby (z hlediska jejich počtu a odbornosti)**. Tyto okolnosti však soudy nižších instancí řádně nezkoumaly, když předčasně dovodily existenci převodu pouze na základě pokračování v činnosti a jejich závěry tak nejsou správné.

Co to tedy znamená?

Výše uvedené závěry Nejvyššího soudu mohou mít velké praktické dopady, nicméně je třeba připustit, že i po opakovaném přečtení textu judikátu, se poměrně obtížně hledá jejich správná interpretace a zobecnění.

Převod mezi dodavateli

Nejvyšší soud jednoznačně potvrzuje existenci převodu v případě změny dodavatele outsourcingových služeb. Tento závěr může být pro část odborné veřejnosti stále překvapivý, nicméně odpovídá judikatuře SDEU i české právní úpravě a je tak (posuzováno čistě z právního pohledu) správný.

Hospodářská jednotka vs. převod činností a úkolů

Nejvyšší soud však současně dovozuje, že k převodu nepostačuje pouze pokračování v konkrétní činnosti, čímž pravděpodobně směřuje k určitému zúžení aplikace převodu dle § 338 odst. 2 a 3

zákoníku práce. Nejvyšší soud v této souvislosti uvádí:

*"Přechod hmotných složek není ani nezbytnou podmínkou převodu „hospodářské jednotky“ ve smyslu ustanovení čl. 1 odst. 1 písm. b) směrnice Rady č. 2001/23/ES. Podle judikatury Soudního dvora Evropské unie týkající se této směrnice, kterou je třeba brát v úvahu při výkladu ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zák. práce, jež je její implementací, **je při rozhodování, zda došlo k přechodu, 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 činností vykonávanou před a po přechodu, jakož i dobu případného přerušování vykonávání činnosti. Tyto skutečnosti přitom nesmějí být posuzovány izolovaně, ale ve vzájemné **souvislosti. Přihlízet 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 předchází zaměstnavatel při této činnosti použil; přijme-li nový provozovatel činnosti k jejímu výkonu nové zaměstnance, k přechodu hospodářské jednotky nedojde.**"*

Z těchto závěrů Nejvyššího soudu lze pravděpodobně dovodit, že argumentace existencí hospodářské jednotky ve smyslu judikatury SDEU by měla být před českými soudy relevantní, a to i přesto, že § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce o hospodářské jednotce nehovoří a k existenci převodu vyžaduje pouze převod činností a úkolů nebo jejich části (jak ostatně rozhodly v daném případě také soudy nižších instancí).

V této souvislosti je třeba poznamenat, že ve svém dalším poměrně čerstvém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3712/2015 ze dne 14.7.2016 Nejvyšší soud obdobnou argumentaci neuvádí. Předmětný judikát "otrásl" v roce 2016 odbornou veřejností, když Nejvyšší soud dovedl existenci převodu pouze na základě ukončení nájmu nebytových prostor a uzavření nové nájemní smlouvy mezi pronajímatelem a novým nájemcem. V daném případě nový nájemce pokračoval v provozu kavárny ve stejném prostoru, který však převzal vyklizený, bez jakéhokoli původního vybavení ani původních zaměstnanců. V tomto případě však Nejvyšší soud argumentaci parametry hospodářské jednotky a judikaturou SDEU vůbec nerozvedl. Ve svém odůvodnění Nejvyšší soud naopak uvedl, že k převodu došlo, pokud nový nájemce pokračoval v činnosti obdobného druhu, přičemž *"okolnost, zda součástí nájmu nebytových prostor jsou též věci sloužící k činnosti provozované v těchto prostorech, zde není významná."*

Převzetí stávajících zaměstnanců

Současně je třeba poznamenat, že argumentace převzetím/nepřevzetím většiny původních zaměstnanců jako ukazatel pro určení existence převodu se může jevit také jako poměrně pochybná. Zejména si lze snadno představit postup nabyvatele, který účelově nepřijme ani jednoho původního zaměstnance a tím v podstatě zamezí existenci převodu. V této souvislosti je také poměrně nejasné vymezení odvětví, kdy k této situaci může dojít, tedy kdy "výkon činnosti spočívá v převážné míře na pracovní síle" a převzetích hmotných složek tak není relevantní.

Je ovšem třeba připustit, že tyto závěry Nejvyššího soudu mají skutečně oporu v rozhodovací praxi SDEU, který například právě v případě uklízacích služeb došel k závěru, že se jedná o činnost

spočívající především na pracovní síle a identita hospodářské jednotky není zachována, pokud nedojde k převodu podstatné části zaměstnanců.[1]

V judikatuře SDEU lze taktéž najít další případy rozlišení odvětví, u kterých je převod hmotných složek zásadní, a u kterých jde naopak o činnosti spočívající především na pracovní síle. Jako nejvíce ilustrativní případ lze zmínit rozsudek Oy Liikenne,[2] kdy došlo k převzetí provozování linkové autobusové dopravy. Nabyvatel v daném případě zaměstnal větší část původních řidičů (za horších podmínek), avšak nakoupil nové autobusy a nedošlo tak k převodu žádných hmotných složek. Evropský soudní dvůr (nyní SDEU) došel k závěru, že v případech, kdy hmotné zdroje přispívají zásadním způsobem k výkonu určité činnosti (jako např. autobusy u autobusové dopravy), nelze hovořit o převodu, pokud nebyla v souvislosti s předmětnou transakcí převedena rozhodující část těchto hmotných zdrojů (autobusů).

Závěr

Odhlédneme-li od praktických dopadů předmětného rozsudku do českého prostředí poskytovatelů outsourcingových služeb, čistě z pohledu eurokonformního výkladu lze považovat rozsudek Nejvyššího soudu za správný. To platí zejména s ohledem na potvrzení možnosti existence převodu při změně dodavatele.

S určitým otazníkem ovšem zůstává aplikace kritérií hospodářské jednotky dle judikatury SDEU na § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce, který o převodu hospodářské jednotky nehovoří a naopak dovozuje existenci převodu pouze při převodu činností nebo úkolů (nebo jejich části). To platí také s ohledem na předchozí judikaturu Nejvyššího soudu, ze které vyplýval opačný přístup, tedy širší interpretace převodu úkolů a činností (a jejich části) dle § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

Bude zajímavé sledovat, jakým směrem se bude další rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ubírat. Z pohledu právní jistoty by pochopitelně nejvhodnějším řešením byla novelizace § 338 zákoníku práce a jeho uvedení do souladu s judikaturou SDEU, jak bylo částečně navrhováno i v připravované velké novele zákoníku práce, která však v průběhu roku 2017 nakonec schválena nebyla.



JUDr. Tereza Erényi, LL.M.,
advokátka

[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] Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 20.1.2011 ve věci C-463/09 CLECE, S.A. v. María Socorro Marín Valor, Ayuntamiento de Cobisa

[2] Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 25.1.2001 ve věci C-172/99 ve věci Oy Liikenne Ab v. Pekka Liskojärvi, Pentti Juntunen.

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

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)