7. 9. 2016

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

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů – nový judikát Nejvyššího soudu a chystaná novela zákoníku práce

Nejvyšší soud ČR řešil v nedávné době ve své rozhodovací praxi otázku, zda dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě, kdy zaměstnanci pokračují v činnosti svého dosavadního zaměstnavatele. Podmínky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vymezuje i návrh chystané novely zákoníku práce, která byla na konci srpna schválena vládou ČR. Cílem tohoto článku je poukázat na závěry Nejvyššího soudu ČR vyslovené ve výše nastíněném rozhodnutí a také shrnout nové podmínky přechodu schválené vládou v rámci připravované novely zákoníku práce.

RANDA HAVEL ■ LEGAL

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu ČR

Ve svém rozsudku z konce června letošního roku řešil Nejvyšší soud ČR[1] následující situaci. Společnost v prostorách, jichž byla vlastníkem, provozovala prostřednictvím svých třech zaměstnanců kavárnu. Následně společnost tyto prostory pronajala třetí osobě (která v tomto případě vystupovala jako žalovaná[2]). Společně s nájmem prostor kavárny převzala žalovaná i veškeré její vybavení a zaměstnance. Po určité době došlo k ukončení smlouvy o nájmu mezi společností a žalovanou. Činnost kavárny však pokračovala, a to na základě navazující smlouvy o nájmu prostor v totožném znění, uzavřenou mezi společností a členy sdružení, do kterého se zformovali všichni tři stávající zaměstnanci kavárny. Na uvedenou smlouvu o nájmu dále navazoval převod skladových zásob kavárny ze žalované na jednoho z členů sdružení (tj. dosavadního zaměstnance kavárny).

Jedna z bývalých zaměstnankyň kavárny (která v tomto případě vystupovala jako žalobkyně[3]) měla za to, že žalovaná zůstala jejím zaměstnavatelem i poté, co provoz kavárny začalo zajišťovat sdružení vytvořené bývalými zaměstnanci kavárny (včetně žalobkyně). Podle názoru žalobkyně nedošlo převodem nájmu a skladových zásob ze žalované na členy sdružení k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu z žalované na tyto členy. Žalobkyně v posuzovaném případě tvrdila, že tím, že sdružení zaměstnanců převzalo provoz kavárny, nedošlo ke skončení jejího pracovního poměru k žalované, a žalovaná jí měla i nadále přidělovat práci a platit mzdu. Jelikož se tak nestalo, domáhala se žalobkyně na žalované náhrady mzdy za dobu od převzetí provozu kavárny členy sdružení.

Nejvyšší soud ČR obě změny provozovatelů kavárny (tj. změnu ze společnosti na žalovanou a ze žalované na žalobkyni společně s dalšími členy sdružení) považoval za převod činnosti zaměstnavatele dle ustanovení § 338 zákoníku práce.[4] V souladu se svou konstantní judikaturou v tomto případě zdůraznil, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází podle

ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce vždy, bylo-li učiněno právní jednání nebo nastala-li jiná právní skutečnost, s níž je spojen převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli; vše za předpokladu, že přejímající fyzická nebo právnická 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.

V návaznosti na výše uvedené Nejvyšší soud ČR uzavřel, že za posuzovaných podmínek **mohou být činnosti nebo úkoly zaměstnavatele (případně jejich části) převedeny též na fyzickou osobu, která původně byla zaměstnancem převádějícího subjektu**. Kromě uvedeného dospěl Nejvyšší soud ČR v posuzovaném případě k dalšímu zajímavému závěru, a to, **že v důsledku splynutí osoby zaměstnance a zaměstnavatele v osobě žalobkyně přestala mít žalovaná k tomuto okamžiku povinnost přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy**.

Chystaná novela zákoníku práce

Dle vládou schváleného návrhu novely zákoníku práce má od dubna 2017 v ustanovení § 338 zákoníku práce upravujícího přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nově přibýt odstavec vymezující **konkrétní podmínky převodu činnosti zaměstnavatele a tedy i podmínky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů**. Konkrétně jde o následující podmínky:

- a) převáděné činnosti musí být vykonávány po převodu činností stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- b) převáděné činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- c) bezprostředně před převodem činností musí existovat organizovaná skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání převáděných činností,
- d) nejedná se o činnosti, které jsou zamýšlené jako krátkodobé nebo činnosti, které mají spočívat v jednorázovém úkolu a
- e) musí být převáděn rovněž hmotný majetek, popřípadě možnost jeho užívání, nedochází-li k převodu jeho vlastnictví, bude-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní.

Z výše uvedených podmínek je zřejmé, že chystanou novelou zákoníku práce má dojít k harmonizaci stávající právní úpravy obsažené v zákoníku práce s legislativou Evropské unie, která pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů vyžaduje převod tzv. hospodářských jednotek.[5]

Závěr

Nastíněné rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR a především chystaná novela zákoníku práce by mohly dle našeho názoru přispět k odstranění některých výkladových nejasností a praktických potíží vznikajících především při přechodech práv a povinností z pracovněprávních vztahů v jiných než výslovně zákonem stanovených případech (např. koupě/vklad závodu). I když lze mít s ohledem na poměrně kazuistické vymezení jednotlivých podmínek převodu činnosti zaměstnavatele určité pochybnosti o dopadech novely v praxi (bude-li přijata v navrhovaném znění), za její přínos lze určitě považovat vyloučení možnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při jakémkoliv převodu činnosti zaměstnavatele (resp. její části), který „hrozí“ za stávající právní úpravy.

Mgr. Lenka Droscová,
advokátka

Mgr. Tereza Čopáková,
advokátní koncipientka

ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o.

Truhlářská 13-15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 537 500 – 501
Fax: +420 222 537 510
e-mail: office.prague@randalegal.com

_____
[1] Rozsudek Nevyššího soudu ČR ze dne 23. června 2016, sp. zn. 21 Cdo 3408/2015.
[2] Dále jen „žalovaná“.
[3] Dále jen „žalobkyně“.
[4] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších změn, dále jen „zákoník práce“.
[5] Viz směrnice Rady č. 2001/23 ES ze dne 12. března 2001.

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

Další články:

- 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
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?