

25. 9. 2020

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

# Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů po novele zákoníku práce

Dne 17. června 2020 byla prezidentem České republiky podepsána novela zákoníku práce [285/2020](#) Sb., která je zejména ze strany jejích předkladatelů označována za revoluční. Tato novela, která ve svém úplném znění nabyde účinnosti 1. ledna 2021, totiž komplexně upravuje některé významné pracovněprávní instituty jako například dovolenou či doručování písemností pracovněprávní povahy, a dokonce zavádí některé instituty nové, kterým je například tzv. sdílené pracovní místo.

V tomto článku bude věnována pozornost přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, který je upraven v § 338 a násl. zákoníku práce s přesahem do právní úpravy výpovědi dle § 51a zákoníku práce, neboť i tyto oblasti doznaly významných změn. Toto téma je pak o to více aktuální, že nová úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je na rozdíl od jiných pasáží novely účinná již od 30. července 2020.

## Úskali dřívější úpravy

Zákoník práce ve znění účinném do 30. července 2020 vymezoval právní důvody přechodu v § 338 odst. 2, z jehož návětí plynulo, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nastal tehdy, došlo-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli. Odstavec 3 téhož paragrafu normoval, že se za úkoly nebo činnosti zaměstnavatele pro tyto účely považují 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.

Taková definice působila v aplikační praxi nemalé potíže, neboť v jejím důsledku mohlo docházet k přechodům práv a povinností z pracovněprávních vztahů tam, kde to nebylo žádoucí ani pro zaměstnavatele, ani pro zaměstnance. Vzhledem k velmi extenzivnímu pojetí přechodu práv a povinností byla navíc česká úprava odlišná od toho, jak přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů chápe a vykládá Soudní dvůr Evropské Unie.<sup>[1]</sup> SDEU totiž dlouhodobě ve své judikatuře pracuje s institutem tzv. hospodářské jednotky ve smyslu směrnice Rady 2001/23/ES jako s věcným určovatelem pro posouzení, zda v daném případě k přechodu práv a povinností došlo či nikoli. Jinými slovy platí, že aby ve světle unijního práva k přechodu došlo, musel jeden zaměstnavatel na jiného převést celou hospodářskou jednotku založenou buďto na určitém seskupení majetku nebo na pracovní síle (soubor zaměstnanců vykonávající určitou činnost), které dohromady tvořily organizované seskupení prostředků sloužících zaměstnavateli k jeho činnosti. Český zákoník práce v dřívějším znění však takový výklad neumožňoval.

Mimo to SDEU judikoval, že při rozhodování, zda došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je třeba zohlednit mnoho různých kritérií od druhu závodu či podniku, který je předmětem převodu, přes zkoumání hmotného a nehmotného majetku, který je převáděn, až po skutečnost, že dochází k převzetí zaměstnanců, zákazníků, know-how apod. SDEU tak při

posuzování, zda došlo k přechodu vždy zkoumá poměrně širokou škálu okolností a ve světle shora zmiňované směrnice vykládá přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů mnohem restriktivněji než český Nejvyšší soud.

Nejvyšší soud České republiky totiž shora uvedený koncept hospodářské jednotky a jejího definičního vymezení s odvoláním na znění českého zákoníku práce ve své rozhodovací praxi nepoužíval. V této souvislosti je významné například rozhodnutí z 14. července 2016 sp. zn. 21 Cdo 3712/2015, jehož právní věta zní, že: *„K převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, který má za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, dochází i v případě ukončení nájmu nebytových prostor, v nichž dosavadní zaměstnavatel provozuje svou činnost (plní své úkoly), a uzavření smlouvy o nájmu těchto prostor mezi pronajímatelem a novým nájemcem, který v nich pokračuje v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu; okolnost, zda součástí nájmu nebytových prostor jsou též věci sloužící k činnosti provozované v těchto prostorech, zde není významná.“* či rozhodnutí Nejvyššího soudu z 22. ledna, 2014 sp. zn. 21 Cdo 753/2013, kde bylo dovozeno, že: *„Namítá-li dovolatel, že v projednávané věci nedošlo k převodu hospodářské jednotky, která si zachovala svou identitu a kterou lze považovat za organizované seskupení prostředků ve smyslu ustanovení čl. 1 odst. 1 písm. b) směrnice Rady č. 2001/23/ES, neboť rozsah majetku, který byl na něj převeden kupní smlouvou uzavřenou se žalovaným, byl „zcela marginální“, pak především přehlídí, že uvedená směrnice je pro Českou republiku závazná, jen pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, a není v této věci přímo použitelná (...) Rozsah (hodnota) majetku převedeného na jiného zaměstnavatele je kromě toho pouze jednou ze skutečností rozhodných pro posouzení, zda došlo k převodu hospodářské jednotky podle ustanovení čl. 1 odst. 1 směrnice Rady č. 2001/23/ES, která nemůže být zkoumána izolovaně (...).“*

Z těchto závěrů Nejvyššího soudu a výkladu § 338 před novelou zákoníku práce tak vyplývalo, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů docházelo i v případě outsourcingu činností zaměstnavatele, insourcingu činností zaměstnavatele či dokonce při pouhé změně dodavatele služeb[2], jak mj. plyne rovněž z odborné komentářové literatury.[3] Se záměrem změnit takto bezbřehou právní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tedy především omezit situace, kdy k přechodu dojde při pouhé změně dodavatele, kdy zcela absentuje jakýkoli právní vztah mezi dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem (dodavatelem) pak byla právě přijata aktuální novela zákoníku práce.[4] Jejím účelem tak je v oblasti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů uvedení české pracovněprávní legislativy do souladu s unijním právem a omezení situací, ve kterých může k přechodu vůbec dojít.

Závěrem této části pro úplnost nutno dodat, že se Nejvyšší soud ve své judikatuře přeci jen ke konceptu hospodářské jednotky nakonec přiklonil, a to ve svém rozhodnutí z 14. listopadu 2017, sp. zn. 21 Cdo 2746/2017. Jeho závěry však v době vydání tohoto rozsudku zkrátka neměly oporu v českém právním řádu, a i když byla tato snaha Nejvyššího soudu vnímána pozitivně[5], byla změna legislativy i nadále nutná.

### **Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů po novele**

Novelou zákoníku práce došlo k úplnému přepisu § 338 a částečné úpravě § 340 zákoníku práce. Zákonodárce v první řadě relevantní ustanovení upravil tak, aby v nich již nadále nebylo zmíněno, že k přechodu může dojít i v důsledku převodu úkolů nebo jejich částí na jiného zaměstnavatele. V současné úpravě tak k přechodu dochází jen v případě převodu činnosti zaměstnavatele jako nové legislativní zkratky, přičemž § 338 odst. 3 stanoví hned pět podmínek, které musí být kumulativně splněny k tomu, aby mohlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vůbec dojít. Těmito podmínkami jsou, že:

- činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem;
- činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží;
- bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti;
- činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu; a
- je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.

Ze shora uvedeného je tak na první pohled patrné, že novelizace zákoníku práce povede k omezení situací, kdy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při outsourcingu, insourcingu i změně dodavatele dojde, jak v jednom z příspěvků k novele zákoníku práce píše i její autorský kolektiv.<sup>[6]</sup> Vyjmenované podmínky totiž explicitně zmiňují nutnost, aby činnost nespočívala zcela či převážně v dodávání zboží, a aby byl převáděn majetek, popřípadě jeho užívání nebo požívání či podstatná část zaměstnanců v případě, že činnost závisí v podstatné míře právě na nich (pracovní síla). Zejména zmíněným bodem (v) tak dochází k unifikaci českého pracovního práva s tím, jak přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů vykládá SDEU, neboť se v něm naprosto zjevně odráží koncept shora zmíněné hospodářské jednotky jakožto organizovaného souboru majetku či pracovní síly. Hlavní výhodou novely v této oblasti tak je, že již nebude k přechodu pro jeho příliš extenzivní pojetí a interpretaci docházet tam, kde to žádný z dotčených subjektů nevyžaduje, a kde to ani z byznysového hlediska nedává smysl.

Závěrem nutno dodat, že obligatorní splnění výše uvedených podmínek při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se nevztahuje na situace, kdy zvláštní právní předpis stanoví, že se určitá transakce považuje za převod činnosti zaměstnavatele, nebo kdy stanoví, že bez dalšího dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Typickým příkladem této výjimky může být například fúze provedená na základě zákona [125/2008](#) Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev či koupě závodu nebo jeho části na základě § 2175 a násl. zákona [89/2012](#) Sb., občanský zákoník.

### **Krátce k § 51a novelizovaného zákoníku práce**

Za zmínku v souvislosti s novelou § 338 a § 340 zákoníku práce pak jistě stojí i změny provedené v § 51a zákoníku práce týkající se výpovědi dané zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Dřívější úprava měla především dvě úskalí. Prvním z nich bylo, že zákoník práce zaměstnanci, který plánoval dát v souvislosti s přechodem výpověď nestanovil žádnou lhůtu, ve které by tak musel učinit. V praxi pak tato skutečnost přinášela velkou nejistotu na bedra přejímajícího zaměstnavatele, který tak až do posledního momentu vlastně nevěděl, s kolika zaměstnanci, kterých se přechod týká, může pro svou činnost počítat. Druhým pak byla skutečnost, že zaměstnanec mohl výpověď v souvislosti s přechodem dát pouze do dne předcházejícího dni nabytí účinnosti přechodu, a to bez ohledu na to, zda byl zaměstnanec o přechodu informován. Pokud by tedy zaměstnavatel neinformoval zaměstnance o přechodu, a ten by se o něm dozvěděl až po jeho účinnosti, nezbývalo by mu nic jiného než podat výpověď s dvouměsíční výpovědní dobou.

Zákonodárce novou úpravou obsaženou v § 51a zákoníku práce oba tyto nedostatky napravil. Ve vztahu k prvnímu problematickému bodu nově platí, že byl-li zaměstnanec řádně v souladu s § 339 zákoníku práce alespoň 30 dní před nabytím účinnosti přechodu o tomto přechodu informován, může svou výpověď podat do 15 dnů od momentu, kdy se tak stalo. Přejímající zaměstnavatel tak bude díky tomuto novému znění § 51a odst. 1 vždy nejméně 15 dní dopředu (za předpokladu, že zaměstnanci

byli o přechodu řádně informováni) vědět, kolik zaměstnanců dalo v souvislosti s přechodem výpověď a s kolika může pro svou činnost počítat. Druhý nedostatek pak zákonodárce vyřešil jednoduše tak, že v § 51a odst. 2 normoval, že není-li zaměstnanec v souladu s § 339 zákoníku práce o přechodu řádně informován, má ještě do dvou měsíců od nabytí účinnosti takového přechodu možnost dát přejímajícímu zaměstnavateli svou výpověď, a to s patnáctidenní výpovědní dobou. Toto ustanovení rovněž nově zavádí, že když zaměstnanec není řádně o přechodu zaměstnavatelem informován, ale i přesto v souvislosti s ním podá výpověď ještě před nabytí účinnosti takového přechodu, skončí pracovní poměr dnem, který předchází nabytí jeho účinnosti.

## Závěr

Ze shora uvedeného tak vyplývá, že zákonodárce v případě novelizování pravidel o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů rozhodně vykročil správným směrem a dal tomuto institutu pevnější mantinely, které budou lépe využitelné v aplikační praxi, a které jsou v souladu s unijním právem. Jen rozhodovací činnost českých soudů však ukáže, jakým způsobem bude nakonec novelizované znění § 338 a § 340 zákoníku práce vykládáno, a zda bude využito jejich potenciálu, který zákonodárce svou legislativní činností umožnil.

**Mgr. Matěj Tkadlec**

# GLATZOVA & Co.

[GLATZOVA & Co., s.r.o.](#)

Betlémský palác,  
Husova 5  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440  
Fax: +420 224 248 701  
e-mail: [office@glatzova.com](mailto:office@glatzova.com)

---

[1] Blíže vizte například rozhodnutí SDEU č. C-24/85 ve věci *Spijkers*, SDEU č. C-108/10 ve věci *Scattolon* či rozhodnutí SDEU č. C-48/94 ve věci *Rygaard*.

[2] Srov. také například rozhodnutí Nejvyššího soudu z 14. listopadu 2017, sp. zn. 21 Cdo 2746/2017.

[3] VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2018. 1029 s.

[4] Jak mj. vyplývá z důvodové zprávy k bodům 82 a 83 novely [285/2020](#) Sb.

[5] Vizte například VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a

kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2018. 1030 s.

[6] HŮRKA, P., ROUČKOVÁ, D., HEJHAL, Z., HLOUŠKOVÁ, P., KOŠNAR, M., KOŠNAROVÁ, M., SCHMIED, Z., SCHWEINER, P., VÁCHA, J. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. [online]. 11. 6. 2020. dostupné [zde](#).

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

## Další články:

- [Nárok na pobídkovou složku mzdy podmíněný dodržováním pracovních povinností a její krácení za jejich nedodržování](#)
- [Vyhoření. Z jiné perspektivy](#)
- [Praktické dopady tzv. flexi novely zákoníku práce na běh a délku výpovědní doby](#)
- [Ochrana oznamovatelů - reflexe zkušeností ohledně příslušné osoby](#)
- [Nejvyšší soud o pohyblivé mzdě a pracovní kázni: Krácení nároku, nebo legitimní podmínka?](#)
- [Jak na konkurenční doložku](#)
- [Zaměstnanecké dílo a jeho praktické aspekty](#)
- [Firemní influencing pohledem pracovního, autorského práva a ochrany spotřebitele](#)
- [Jak správně elektronicky doručovat zaměstnanci](#)
- [Znamená „převedení na jinou práci“ stále to, co říká zákon?](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 13.: Vysílání zaměstnanců do zahraničí: Jak správně rozlišit služební cestu a režim vyslaného pracovníka](#)