14. 4. 2021

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

Rovné zacházení při přechodu práv a povinností

Organizační změny u zaměstnavatele ve většině případů přesahují rámec firmy a zasahují do práv a nároků zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že jde o objektivní situace, které zaměstnanci neovlivňují, nemohou být poškozeni a zkráceni na svých právech a nárocích, které jim přiznává zákoník práce č.262/2006 Sb. (dále ZP) a další pracovněprávní předpisy. Důsledky těchto změn na straně zaměstnavatele jsou v našem právním řádu řešeny ZP pomocí institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Cílem právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v ZP je – mimo jiné – zajistit ochranu slabší smluvní strany v pracovněprávním vztahu – zaměstnance. ZP proto zaměstnancům zaručuje tzv. přechod práv a povinností z jejich pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele (§ 338 odst.1 ZP).

ZP poskytuje řadu legislativních možností, které napomáhají zejména zaměstnanci a mohou do určité míry zajistit jeho právní ochranu, zejména při zachování rovnosti.

Zásada legality

Ustanovení § 338 odst. 1 ZP k zajištění právní jistoty stanoví, že *„k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem“* (např. občanským zákoníkem). Jde o **zásadu legality**, kterou zdůraznil i Nejvyšší soud ČR, když judikoval, že *„k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů od dosavadního zaměstnavatele (dosavadního subjektu odpovědnostního vztahu) na jiného zaměstnavatele může dojít toliko na základě právního předpisu, tj. tehdy, splní-li se předpoklady, které zákon stanoví jako důvod k přechodu práv a povinností mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem, a je vyloučeno, aby nastal jen kupř. na základě smluvního ujednání zaměstnavatelských subjektů (např. smluvního ujednání o delimitaci v oblasti pracovněprávních vztahů), neboť v tomto směru není vůli účastníků přiznávána jakákoliv relevance.*“[1] Tímto ustanovením (zásadou legality) je zaručena jistota zúčastněných stran.

ZP používá slovo „jen“. Znamená to, že k přechodu práv a povinností může dojít jen způsobem, který je uveden v § 338 ZP. **Odchylná úprava není podle § 4a ZP a § 1 odst. 2 občanského zákoníku tedy v tomto případě možná, neboť jde o kogentní ustanovení.** Zaměstnavatelé (převodce a nabyvatel) nemohou tedy sjednat smlouvu nebo dohodu, kterou by jiným způsobem upravili přechod práv a povinností nebo kterou by upravili jiné právní situace, které by měli zájem posoudit jako přechod.[2] Takové právní jednání by bylo pro rozpor se zákonem neplatným právním jednáním. Smluvní převod již existujících nároků zaměstnavatele vůči zaměstnanci nebo zaměstnance vůči zaměstnavateli na jiného by byl také neplatný.

Rovněž **není možné vyloučit přechod**, i kdyby se obě strany na tom dohodly. Není rozhodující případný souhlas nebo nesouhlas dotčených zaměstnanců s přechodem. **Zde se plně uplatňují ochranné prvky ustanovení § 338 ZP a dalších ustanovení, neboť zaměstnanec je slabší stranou pracovněprávního vztahu podléhající vlivu zaměstnavatele.** Není schopen objektivně a

nezávisle posoudit možné právní následky, které jsou mnohdy ze strany zaměstnavatele nepředvídatelné.

Zachování práv zaměstnanců

Nový zaměstnavatel (nabyvatel) musí zaměstnancům zajistit a poskytnout stejné pracovněprávní nároky, jaké měli u původního zaměstnavatele, pokud nejde o převáděnou činnost krátkodobé nebo jednorázové povahy. Tato povinnost zaměstnavatele znamená pro zaměstnance určitou jistotu a právní ochranu, z konceptu *flexijistoty* v pracovněprávních vztazích přichází do popředí prvek jistoty (security).

Nutno zdůraznit, že prvek jistoty a ochrany lze spatřovat v samotném přechodu pracovních míst na nového zaměstnavatele (nabyvatele), k němuž přicházejí zaměstnanci původního zaměstnavatele (převodce), v zajištění stejných (rovnocenných) pracovních podmínek u nového zaměstnavatele (nabyvatele; viz níže), v povinnosti zaměstnavatelů k zajištění informovanosti ohledně přechodu a jeho důsledků pracovního poměru při podstatném zhoršení pracovních podmínek a přechod zase vyjadřuje **pružnost (flexibilitu)** tohoto konceptu.

Přechod v plném rozsahu

Ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že *v případě převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele.* **Přejímající zaměstnavatel je tedy povinen zachovat převáděným zaměstnancům práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů *v plném rozsahu*.** Nový zaměstnavatel nastupuje na místo předchozího zaměstnavatele a přejímá veškerá práva a povinnosti, které vyplývají **z pracovněprávních vztahů *existujících ke dni přechodu*.** Za nezaniklý se dle Nejvyššího soudu ČR považuje i ten, u nějž bylo v době přechodu sporné, zda byl platně rozvázán, či nikoliv. Na zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztahy byly skončeny před okamžikem přechodu v rozporu se zákoníkem práce, se nahlíží, jako by byli stále u zaměstnavatele zaměstnáni, a to bez ohledu na skutečnost, že je nový zaměstnavatel nepřevzal (viz např. rozhodnutí SDEU ve věci ***Bork International***[3]).

Přechod se týká veškerých práv a povinností souvisejících s pracovněprávním vztahem. **Jedná se o veškerá práva převáděných zaměstnanců a povinnosti vůči nim vyplývající z pracovní smlouvy, pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to individuální i kolektivní povahy, včetně práv, která může zaměstnavatel jednostranně měnit či o nich jednostranně rozhodovat, tedy např. práv vyplývajících z vnitřního předpisu.** Konkrétně jako příklad lze jmenovat individuální nároky na odškodnění pracovního úrazu či nemoci z povolání (viz např. ***rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2911/2012 ze dne 4. 11. 2013***), sociální výhody poskytované přejímaným zaměstnancům (viz ***rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2843/2006 ze dne 18. 9. 2007***), dohodnuté pracovní a mzdové podmínky. Dle slov Nejvyššího soudu ČR je pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů charakteristické, že na přejímajícího zaměstnavatele přechází všechna práva a povinnosti, jež byly dosud (do dne přechodu práv a povinností) mezi zaměstnancem a jeho dosavadním zaměstnavatelem založeny, včetně všech nároků mezi nimi případně vzniklých (splatných či nesplatných, popřípadě též budoucích, přisouzených nebo dosud sporných a řešených v řízení před soudem).[4]

Postup při zániku práv

Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne přechodu zanikly, zůstávají nedotčeny (pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak), jejich subjektem zůstává původní zaměstnavatel (výjimku představuje např.

zákon o převodu majetku státu, jestliže práva a povinnosti bývalých zaměstnanců souvisela s privatizovaným majetkem, nebo insolvenční zákon). Vyskytují se ojedinělé názory v právní praxi, a sice že pracovněprávní vztahy zaniklé do dne převodu nepřecházejí na nabyvatele, nicméně poškozený má právo na náhradu škody přímo vůči úrazové pojišťovně (v případech nároků na odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání).

Na nového zaměstnavatele přecházejí nejen práva a povinnosti z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, ale i všechny **neuspokojené nároky**, které vznikly mezi dosavadním zaměstnavatelem a zaměstnancem do dne převodu, včetně nároků pravomocně přiznaných rozhodnutím soudu (např. pokud zaměstnanec nenahradil zaměstnavateli škodu, za kterou odpovídá). Dále se bude jednat např. o mzdové nároky – nevyplatil-li zaměstnavatel zaměstnanci mzdu, náhradu mzdy za dovolenou, při překážkách v práci, náhradu škody, odškodnění pracovního úrazu či nemoci z povolání atd.

Rovnost při změně mzdových podmínek

Směrnice SD EU, C-209/91, Watson Rask (nyní čl. 3 směrnice 2001/23-ESJ), nebrání při přechodu změně pracovněprávního vztahu, pokud národní právo takovou změnu umožňuje i v jiných případech, než je přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu. **Nabyvatel je povinen dodržovat mzdové a pracovní podmínky převáděného pracovněprávního vztahu dohodnuté v kolektivní smlouvě po celou dobu její účinnosti, tak jako by se bývala vztahovala na převodce**, a to až do okamžiku ukončení nebo uplynutí platnosti této kolektivní smlouvy nebo do dne, kdy vstoupí v účinnost nebo bude aplikována jiná kolektivní smlouva,

Čl. 3 této směrnice neuplatní v případě odměny zaměstnance vykonávající činnost podle dohody o pracovní činnosti (DPČ) nebo dohody o provedení práce (DPP). pokud je u převodce kolektivní smlouva uzavřena, neboť odměna sjednaná v těchto dohodách se zpravidla v kolektivní smlouvě neuvádí. V kolektivní smlouvě mohou však být uvedeny jiné druhy náhrad, které by měl nabyvatel zajistit a poskytovat do termínu uvedeného v § 338 odst. 2 ZP.

V případech, kdy u zaměstnavatele není sjednána kolektivní smlouva a zaměstnanec s konkrétní odměnou v DPČ nebo v DPP přechází k jinému zaměstnavateli (nabyvateli), může dojít k úpravě výše odměny. Cit. směrnice nebrání změně pracovněprávního vztahu, pokud národní právo takovou změnu umožňuje i v jiných případech, než je přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu.

Např. uklízečka, která má podle DPČ měsíční odměnu 20 tisíc Kč, přechází k jinému zaměstnavateli. Uklízečka u nabyvatele má podle DPČ odměnu 15 tisíc Kč. Na odměnu podle dohod se vztahují stejné zásady pro odměňování mzdou uvedené v § 109 odst. 4 ZP. **Vykonávají-li obě uklízečky stejnou práci a jsou-li všechna zákonná kritéria u nich shodná, stejná složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a zejména dosahované pracovní výsledky, jednalo by o porušení rovnosti v pracovněprávních vztazích, kdyby obě zaměstnankyně byly odměňovány rozdílně.** V praxi se tyto situace řeší většinou tak, že se upravuje mzda (v případě dohod odměna) zaměstnanci, který má nižší mzdu (odměnu).

Evropská unie a dohody o práci

V personální praxi se velmi často objevuje problém, zda se právní úprava přechodu práv a povinností uvedená v ZP a v důsledku toho i dodržování rovnosti v odměňování a ve mzdách vztahuje i na dohody o pracovní činnosti (dále DPČ) a dohody o provedení práce (dále DPP). Vychází se ze situace v ostatních státech EU, kde tyto formy pracovněprávního vztahu nepoužívají (kromě Slovenska).

Je nepochybné, že se úprava podle § 338 a násl. ZP vztahuje i na tyto formy pracovněprávního vztahu. Jednak tento závěr vyplývá z definice základního pracovněprávního vztahu (viz § 3 ZP) a z několika rozhodnutí SD. Např. rozhodnutí SD EU, C–478/03, Celtex uvádí pojmy „Pracovní smlouva" nebo „Pracovní poměr". Z této dikce vyplývá, že pod pojmem „pracovní poměr" se rozumí i jiný druh pracovněprávního vztahu, který ve většině států EU není legislativně upraven, ale lze ho předpokládat nebo předvídat.

Skončení DPČ před organizační změnou

Zaměstnanec, který byl převodcem neoprávněně propuštěn (např. zaměstnanec obdržel výpověď z DPČ krátce před uskutečněním organizační změny, a tedy přechodu práv a povinností) a jeho práva a povinnosti nebyly převzaty novým zaměstnavatelem, se může dovolávat neplatnosti skončení této dohody (viz čl. 4 odst. Směrnice 77/187, nyní čl. 4 odst. 1 směrnice 2001/23/ES), neboť tento pracovněprávní vztah je nutno stále považovat za existující.

Tento postup je rovněž možné odůvodnit i zásadou dobrých mravů. Pokud by se prokázalo, že skončení DPČ bylo motivováno skutečností, aby nedošlo k přechodu práv a povinností, mohl by zaměstnanec uplatňovat neplatnost tohoto právního jednání převodce (zejména § 1 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník).

Skončení DPP

Složitější situace by nastala v případě, kdyby v DPP byla doba trvání vymezena provedením určitých prací a v okamžiku přechodu by tyto práce nebyly ukončeny. I v těchto případech musí být zajištěn přechod práv a povinností. Tento názor vyplývá z rozhodnutí SD EU,C –466/07, Dietmar Klarenberg. Je-li zachována funkční vazba mezi jednotlivými převedenými výrobními faktory a tato vazba umožňuje nabyvateli tyto faktory využívat za účelem provozování stejné nebo obdobné hospodářské činnosti, dochází k přechodu práv a povinností.

K tomuto posouzení přechodu není však možné přistupovat schematicky. Bude záležet i na vymezení druhu práce, který však u DPP není její podstatnou náležitostí. Zde se uplatní zákonné pravidlo uvedené v § 338 odst. 2 ZP. **Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, že dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činnosti dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.**

Pokud by se prokázalo, že nový zaměstnavatel není způsobilý k pokračování v plnění úkolů nebo činností, nemohlo by k přechodu dojít. Jestliže např. zaměstnankyně bude mít uzavřenu DPP s velmi podrobným vymezením druhu práce (prací),které budou v rámci tohoto druhu práce konkretizovány v pracovní náplni, např. uklízečské práce na konkrétní pracoviště (např. určité kanceláře nebo úseky apod.) a nabyvatel nebude mít objektivní možnost v těchto pracích pokračovat (úklid bude např. zajišťovat za pomoci firmy), k přechodu nedojde pro nesplnění podmínky uvedené v § 338 odst. 2 ZP.

Naproti tomu SD EU,C – 392/92, Schmidt uvádí, že směrnice 2001/23/ES se vztahuje i na případ, kdy jeden podnik smluvně přenese na druhý podnik odpovědnost za zajišťování úklidu, což dříve zajišťoval první podnik sám, a to i v případě, že tato činnost byla před přechodem práv a povinností z pracovněvněprávních vztahů zajišťována jedním zaměstnancem. Dojde-li tedy k uzavření obchodně právní smlouvy mezi podniky k provádění úklidových prací, bude realizován přechod práv zaměstnanců, kteří úklid prováděli u zaměstnavatele (firmy), která sjednala smlouvu s jiným subjektem.

Přechod a kolektivní smlouvy

ZP v § 338 odst. 2 uvádí, že práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Je nepochybné, že kolektivní smlouva se vztahuje i na zaměstnance pracující podle dohod. Jiný výklad by byl v rozporu se zásadou rovnosti a byl by diskriminační. Charakter a obsah dohod a sjednaných práv však ovlivňuje individuální práva těchto zaměstnanců ve vztahu k zaměstnancům, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Na zaměstnance podle dohod se např. nevztahuje právní úprava odstupného nebo některých jiných výhod, tzv. benefit, které jsou závislé na sjednání stanovené týdenní pracovní doby. V **DPČ může být sjednána dovolená nebo náhrada mzdy při důležitých osobních překážkách v práci U DPP to podle ZP není možné, od této úpravy se není možné odchýlit**.

Dojde-li k přechodu zaměstnance podle DPČ, který má sjednánu delší dovolenou nebo náhradu mzdy např. důležité osobní překážce v práci, je nabyvatel povinen mu tato práva poskytnout.

Obdobný postup by byl i v případě, kdyby práva byla uvedena ve vnitřním předpise podle § 305 ZP. Zaměstnavatel není povinen tento předpis vydávat. Pokud tak učiní, neměl by vyšší práva omezovat jen na zaměstnance v pracovním poměru (viz dikce § 305 – zaměstnanci v pracovněprávním vztahu.)

JUDr. Lada Jouzová, PhD.

---

[1] Rozhodnutí NS ze dne 5. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000.

[2] Rozhodnutí NS ze dne 11. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1142/2000, Usnesení NS ze dne 18. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2381/2009.

[3] Rozhodnutí SDEU ve věci Bork International ze dne 15. 6. 1988, C-101/87.

[4] Rozhodnutí NS ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006.

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

Další články:

- Povolení kamerového systému s identifikací osob na letišti
- Environmentální tvrzení společností v hledáčku EU: Jak se vyhnout greenwashingu a obstát v nové regulaci?
- Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích (1. díl)
- Rozvod? Už k němu nemusíte. Shrnutí podmínek, za jakých nebudete u soudu vyslýcháni, dokonce ani nebude nutná Vaše osobní účast

- Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?
- Byznys a paragrafy, díl 26.: Smírčí řízení jako alternativní nástroj řešení sporů mezi podnikateli
- Pozemkové úpravy aneb „malé“ vyvlastnění
- Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?
- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Péče rodičů po novele od 1.1.2026
- K ukončování služebního poměru po novele zákona o státní službě