

# Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Dojde-li k převodu části organizace do jiné organizace, přechází na přejímající organizaci práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči pracovníkům, kteří v převáděné části organizace v době účinnosti převodu působili. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů od dosavadního zaměstnavatele na jiného zaměstnavatele tu dochází toliko v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem, nezávisle na vůli převádějící nebo přejímající organizace „předat“ nebo „převzít“ určitého zaměstnance a bez zřetele k tomu, zda a kdy se přejímající zaměstnavatel dozví o všech zaměstnancích, kteří k němu tímto způsobem přešli. Na základě smlouvy zaměstnavatelů k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nedochází, neboť zákon v tomto směru nepřiznává vůli účastníků jakoukoli relevanci. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v důsledku smlouvy mezi zaměstnavateli je možný jen tehdy, jestliže právní předpisy s uzavřením smlouvy určitého typu takový následek -vyplývající ze zákona, nikoliv ze smlouvy samotné - spojují.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 345/2004, ze dne 8.7.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce V. M., zastoupeného advokátem, proti žalovanému I. K. V., a.s., zastoupenému advokátem, o neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době, vedené u Okresního soudu v Karlových Varech pod sp.zn. 8 C 60/97, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 10. října 2003 č.j. 11 Co 552/2001 -189, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 23.12.1996 žalovaný (jeho právní předchůdce) sdělil žalobci, že mu dává „výpověď“ z pracovního poměru ve zkušební době ke dni 23.12.1996“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené zrušení pracovního poměru ve zkušební době je neplatné. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že pracovní smlouva ze dne 31.10.1996, „kterou omylem se žalovaným uzavřel“, je zřejmě neplatná. Dovožoval, že „nadále platí původní pracovní smlouva z 1.12.1995, neboť nový zaměstnavatel v souladu s ust. § 250 zákoníku práce vstoupil do práv zaměstnavatele předchozího“, což také žalobci „záměrně až po podepsání nové pracovní smlouvy oznámil dopisem z 31.10.1996“. Z tohoto důvodu „se nemůže opakovat zkušební doba, kterou již jedenkrát prošel“.

Okresní soud v Karlových Varech rozsudkem ze dne 27.5.1998 č.j. 8 C 60/97-57 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 9.675,- Kč k rukám „právního zástupce žalobce“. Dospěl k závěru, že původně uzavřený pracovní poměr se společností D. R., s.r.o., byl platně ukončen dohodou účastníků ke dni 31.10.1996, a dne 1.11.1996 žalobce uzavřel se žalovaným (jeho právním předchůdcem) platný pracovní poměr na dobu neurčitou s dohodnutou zkušební dobou v trvání tří měsíců. Podle názoru soudu prvního stupně „žádný z provedených důkazů nesvědčí tomu, že by došlo v souladu s ustanovením § 250 odst. 1 ZP k převodu části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, a tedy k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům této části zaměstnavatele na přejímajícího zaměstnavatele“. Avšak „i pokud by se tak stalo“, k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nemohlo dojít, neboť předchozí pracovní poměr žalobce u D. R., s.r.o., skončil ke dni 31.10.1996 dohodou.

K odvolání žalobce Krajský soud v Plzni usnesením ze dne 27.8.1999, č.j. 11 Co 593/98-70 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a vrátil věc tomuto soudu k dalšímu řízení. Dovodil, že „jádrom posuzované problematiky je, zda došlo

u žalobce k situaci, kterou řeší ust. § 250 zák. práce, tj. zda souvislosti se změnou pracovní smlouvy došlo k převodu práv a povinností na nového zaměstnavatele žalobce“. Tato skutečnost je však podle názoru odvolacího soudu „podmíněna tím“, zda trval pracovní poměr žalobce u původního zaměstnavatele a nebo zda původní pracovní poměr skončil dohodou a byla uzavřena platná pracovní smlouva z 1.11.1996 se sjednanou tříměsíční zkušební dobou. Odvolací soud proto soudu prvního stupně uložil, aby řízení doplnil „za účelem objasnění skončení pracovního poměru žalobce u společnosti D. R.“.

Okresní soud v Karlových Varech po doplnění řízení (poté, co usnesením ze dne 22.3.2001 č.j. 8 C 60/97-110 rozhodl, že v řízení budu nadále pokračováno se společností I. K. V., a.s., jako s právním nástupcem žalované P. T., s.r.o.) rozsudkem ze dne 10.10.2001 č.j. 8 C 60/97-141 žalobu opět zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na nákladech řízení částku 17.018,- Kč „k rukám právního zástupce“ žalované a že je povinen zaplatit České republice - „do pokladny OS v Karlových Varech na státěm zálohovaných nákladech řízení částku 239,- Kč“. Soud prvního stupně dospěl i po doplnění řízení k závěru, že žalobci „se nepodařilo prokázat, že by došlo v souladu s ustanovením § 250 odst. 1 zák. práce k převodu části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, a tedy k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům této části zaměstnavatele na přejímajícího zaměstnavatele“. Z provedených důkazů podle názoru soudu prvního stupně vyplývá, že pracovní poměr uzavřený žalobcem u společnosti D. R., s.r.o., byl platně ukončen dohodou ke dni 31.10.1996 a že dne 1.11.1996 byl s právní předchůdkyní žalované uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou. Protože v pracovní smlouvě ze dne 1.11. 1996 je v souladu s ustanovením § 31 zákoníku práce platně ujednání o zkušební době, soud prvního stupně uzavřel, že „zrušení pracovního poměru ve zkušební době dané žalobci dne 23.12.1996 právní předchůdkyní žalované je tak platné“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 10.10.2003 č.j. 11 Co 552/2001-189 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na nákladech odvolacího řízení částku 7.523,- Kč „k rukám zástupce žalovaného“. Přisvědčil závěru soudu prvního stupně, že se žalobci „i po doplnění řízení v intencích předcházejícího zrušovacího usnesení odvolacího soudu“ nepodařilo prokázat „přechod části zaměstnavatele ve smyslu ust. § 250 ZP“, neboť „v celém dlouhotrvajícím řízení nebyla předložena smlouva a nebylo ani jiným přesvědčivým způsobem prokázáno, že by existovala smlouva mezi předchozím zaměstnavatelem žalobce D. R., s.r.o. a právním předchůdcem žalovaného o přechodu části předchozího zaměstnavatele žalobce k jinému zaměstnavateli dle § 250 ZP“. Podle názoru odvolacího soudu je však „nesporným faktem“, že mezi žalobcem a právním předchůdcem žalovaného „byl uzavřen dne 1.11.1996 pracovní poměr, v němž byla písemně zakotvena možnost jeho skončení ve tříměsíční zkušební době“. Tímto způsobem byl také pracovní poměr ukončen, „když dne 23.12.1996 žalobce obdržel výpověď z pracovního poměru ve zkušební době od ředitelky provozovny Hotelu L. z.“, v jejíž kompetenci bylo činit právní úkony v pracovněprávních vztazích vůči zaměstnancům zařazeným v této provozovně. „Proto jakékoliv jiné úvahy, jakým způsobem skončil pracovní poměr žalobce u D. R., s.r.o., jsou vlastně právně bezvýznamné a na posouzení této žaloby nemohou mít vliv“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Vyslovil nesouhlas se závěrem odvolacího soudu, že se žalobci nezdařilo prokázat přechod práv a povinností ve smyslu ustanovení § 250 zák. práce, neboť „soudu předložil dopis právního předchůdce žalovaného, kde mu bylo oznámeno, že od 1.11.1996 je jako zaměstnanec převeden na společnost P., s.r.o., a to v souladu s ustanovením § 250 ZP“, a že „touto změnou nejsou dotčeny podmínky sjednané mezi původním zaměstnavatelem a jeho osobou“. Zásadní právní význam posuzované věci žalobce spatřuje zejména ve skutečnosti, „zda je možné prokázat existenci určité právní skutečnosti (převod práv a povinností dle ZP) svědecky osobami, které nebyly účastníky listiny o tomto převodu, ve spojení s listinou, která přímo odkazuje na listinu, která prokazovanou právní skutečnost zachycuje“. Jestliže odvolací soud konstatuje, že listina odkazuje na přejímající společnost P., s.r.o., a nikoli na společnost P. T., s.r.o., pak podle názoru žalobce uvedená skutečnost nemůže mít vliv na věcný obsah rozhodnutí, neboť „pokud by totiž odvolací soud dospěl k závěru, že došlo k převodu práv a povinností z původního zaměstnavatele na nového zaměstnavatele (P., s.r.o.), pak existující pracovní poměr by nikdy nezankl, nemohla by být platně uzavřena nová pracovní smlouva zakládající nový (hlavní) pracovní poměr se zaměstnavatelem P. T., s.r.o., nebyla by platně sjednána zkušební doba a tudíž by ani nemohl být pracovní poměr zrušen ve zkušební době“. Za těchto okolností má žalobce za to, že „řízení je postiženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, neboť nebyly provedeny všechny navržené důkazy, odvolací soud nesprávně aplikoval procesní pravidlo ovládající způsob provádění důkazů, když striktně trval ve stavu tzv. důkazní tísne žalobce na předložení listiny a nevyužil jiných navržených důkazních prostředků, čímž popřel zásadu volného hodnocení důkazů, a dále odvolací soud neplnil důsledně svou poučovací povinnost podle ustanovení § 118a o.s.ř. ohledně povinnosti tvrzení a povinnosti důkazní“. Dále pak žalobce namítal, že „rozhodnutí spočívá na nesprávném právním hodnocení věci (nesprávná aplikace ZP ohledně možnosti převodu práv a povinností zaměstnavatele...)“. Žalobce navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o.s.ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst.1 písm. a) o.s.ř.] nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst.1 písm. b) o.s.ř.], anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm. b) o.s.ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst.1 písm. c) o.s.ř.]; to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20.000,- Kč a v obchodních věcech 50.000,- Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky [§ 237 odst.2 písm. a) o.s.ř.], a ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení [§ 237 odst. 2 písm. b) o.s.ř.].

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem [§ 237 odst. 3 o.s.ř.].

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o.s.ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Žalobce napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu ve výroku, jímž byl rozsudek soudu prvního stupně potvrzen. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. nepřichází v úvahu proto, že soud prvního stupně rozhodl stejně (nikoliv jinak) jako v dřívějším rozsudku. Dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst.1 písm. c) o.s.ř.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst.1 písm. c) o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalobce pracoval od 1.12.1995 v pracovním poměru na dobu neurčitou s místem výkonu práce v Hotelu L. z. u společnosti D. R., s.r.o. Dopisem ze dne 31.10.1996 sdělil tento zaměstnavatel (kromě jiných) rovněž žalobci, že „v souvislosti s reorganizací D. R. s.r.o. byl převeden do nové společnosti P. s.r.o. s datem od 1.11.1996“, že „k tomuto datu přebírá nová společnost P. s.r.o. v souladu s ustanovením § 250 ZP v platném znění práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů“ a že „touto změnou nejsou dotčeny podmínky sjednané mezi Vámi a Vaším předešlým zaměstnavatelem“; téhož dne je datováno potvrzení o zaměstnání, v němž tento zaměstnavatel uvedl „důvod skončení pracovního poměru dohodou“. Dne 31.10.1996 je rovněž datována „pracovní smlouva“ uzavřená mezi žalobcem a společností P. T. s.r.o., podle níž „pracovní poměr se sjednává na dobu neurčitou, se zkušební dobou na 3 měsíce dle § 31 ZP“. V dopise ze dne 23.12.1996, který žalobce převzal téhož dne, společnost P. T. s.r.o. sdělila žalobci, že mu dává „výpověď“ z pracovního poměru ve zkušební době ke dni 23.12.1996“.

Za tohoto skutkového stavu odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - řešil mimo jiné právní otázku, jaká právní skutečnost je způsobilá vyvolat (mít za následek) změnu pracovněprávního vztahu v osobě zaměstnavatele a zapříčinit tak přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele, a jakým způsobem má být tato skutečnost v občanském soudním řízení zjišťována (prokazována). Protože řešení této právní otázky se v judikatuře soudů dosud neustálilo, a protože její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní

stránce zásadní význam. Dovolací soud - poté, co přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o.s.ř.) - dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm. c) o.s.ř., a že je rovněž opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že k uzavření pracovní smlouvy s ujednáním o zkušební době, došlo dne 1.11.1996 - podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [88/1968](#) Sb., č. [153/1969](#) Sb., č. [100/1970](#) Sb., č. [20/1975](#) Sb., č. [72/1982](#) Sb., č. [111/1984](#) Sb., č. [22/1985](#) Sb., č. [52/1987](#) Sb., č. [98/1987](#) Sb., č. [188/1988](#) Sb., č. [3/1991](#) Sb., č. [297/1991](#) Sb., č. [231/1992](#) Sb., č. [264/1992](#) Sb., č. [590/1992](#) Sb., č. [37/1993](#) Sb., č. [74/1994](#) Sb., č. [118/1995](#) Sb., č. [287/1995](#) Sb. a č. [138/1996](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1999 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 31 odst.1 zák. práce v pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba, která činí, pokud nebyla dohodnuta zkušební doba kratší, tři měsíce. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována.

Podle ustanovení § 31 odst.3 zák. práce zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je její sjednání neplatné.

Podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce ve zkušební době může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Smyslem (účelem) sjednání zkušební doby je, aby zaměstnavatel mohl náležitě posoudit, zda zaměstnanec splňuje všechny předpoklady pro řádný výkon práce, a aby zaměstnanec mohl uvážit, zda v novém pracovním poměru setrvá nebo zda ho bezprostředně - protože neodpovídá jeho očekávání - skončí. Je nepochybné, že smysl (účel) sjednání zkušební doby může být naplněn, jen jestliže účastníci získají (mohou získat) co možná nejdříve po vzniku jejich pracovněprávního vztahu poznatky potřebné k rozhodnutí, zda budou chtít v pracovním poměru dále pokračovat nebo zda ho ukončí. Tomu odpovídá skutečnost, že zkušební doba nemůže být sjednána v jiném smluvním dokumentu, než v pracovní smlouvě (§ 31 odst. 1 zák. práce), a musí být tedy dojednána nejpozději při uzavírání pracovní smlouvy. Protože pracovní smlouva, v níž se zkušební doba sjednává, má být uzavřena nejpozději v den sjednaný jako den nástupu do práce, tj. v den vzniku pracovního poměru, nemůže být zkušební doba platně sjednána poté, co již vznikl pracovní poměr (srov. rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 31.3.1983 sp. zn. 6 Cz 12/83, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1983, pod č. 6).

S odvolacím soudem je třeba za tohoto stavu souhlasit, že pro posouzení věci je především významné, zda práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu mezi žalobcem a společností D. R., s.r.o., přešla - jak se uvádí v dopise této společnosti ze dne 31.10.1996 - dnem 1.11.1996 na nového zaměstnavatele, anebo zda původní pracovní poměr skončil a dnem 1.11.1996 vznikl nový pracovní poměr žalobce se společností P. T. s.r.o. S názorem, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je závislý na okolnosti, „že by existovala smlouva mezi předchozím zaměstnavatelem žalobce D. R. s.r.o. a právním předchůdcem žalovaného o přechodu části předchozího zaměstnavatele žalobce k jinému zaměstnavateli dle ust. § 250 ZP“, však dovolací soud nesouhlasí.

Podle ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce (ve znění účinném do 31.12.2000, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. [155/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) převádí-li se část zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům této části zaměstnavatele na přijímajícího zaměstnavatele.

Částí zaměstnavatele se rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Takováto složka zaměstnavatele má vyčleněny určité prostředky (například budovy, stroje, nářadí, zařízení apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník zaměstnavatele (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6.5.1997 sp. zn. 2 Cdon 1053/96, uveřejněný pod č. 1 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1998).

Právní skutečnost významná z hlediska ustanovení § 250 odst.1 zák. práce musela mít za následek (musela sledovat) „převod části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli“, tj. trvalé začlenění převáděné části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli (muselo jít o takovou právní skutečnost, se kterou právní předpisy takový následek spojují a na základě které lze hovořit o „převodu“). Přenechal-li zaměstnavatel svou organizační jednotku (organizační složku) někomu jinému jen dočasně, pak na takovou situaci skutková podstata ustanovení § 250 odst.1 zák. práce nedopadala, neboť se nejednalo o „převod“ části zaměstnavatele, ale o přenechání věci (části majetku) zaměstnavatele někomu jinému k užívání (popřípadě i k braní užitků) na omezenou dobu. Pronajal-li tedy

zaměstnavatel část svého podniku (jak se naznačuje kupř. z výpovědi bývalé ředitelky Hotelu L. z. J. V., popřípadě jednatele žalovaného Ing. B. P.), nepřecházejí na nájemce práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům této části podniku (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 29.8.1994 sp. zn. 6 Cdo 82/94, uveřejněný pod č. 38 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1995).

Dojde-li k převodu části organizace do jiné organizace, přechází na přejímající organizaci práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči pracovníkům, kteří v převáděné části organizace v době účinnosti převodu působili. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů od dosavadního zaměstnavatele na jiného zaměstnavatele tu dochází toliko v případech stanovených zákoníkem práce (srov. § 249 a § 250) nebo zvláštním zákonem (srov. kupř. § 17 zákona č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby), nezávisle na vůli převádějící nebo přejímající organizace „předat“ nebo „převzít“ určitého zaměstnance a bez zřetele k tomu, zda a kdy se přejímající zaměstnavatel dozví o všech zaměstnancích, kteří k němu tímto způsobem přešli. Na základě smlouvy zaměstnavatelů k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nedochází, neboť zákon v tomto směru nepřiznává vůli účastníků jakoukoli relevanci. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v důsledku smlouvy mezi zaměstnavateli je možný jen tehdy, jestliže právní předpisy s uzavřením smlouvy určitého typu takový následek - vyplývající ze zákona, nikoliv ze smlouvy samotné - spojují (srov. kupř. § 487, § 480 obch. zák. upravující přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě smlouvy o prodeji části podniku).

Žalobce - jak vyplývá z žaloby a protokolu o jednání ze dne 18.8.1997 - před soudem prvního stupně uvedl, že „žalovaný nemohl zrušit pracovní poměr ve zkušební době vzhledem k tomu, že původní zaměstnavatel vlastně přešel do společnosti P. T. s.r.o., a zkušební doba již nemohla být znovu platně sjednána“, a na tomto tvrzení setrval po celou dobu řízení. Kdyby uvedené tvrzení žalobce bylo pravdivé, mohla by - při „neexistenci dohody o skončení pracovního poměru s původním zaměstnavatelem“ - pracovní smlouva ze dne 31.10.1996 („kterou omylem uzavřel“) být považována toliko za dohodu o změně sjednaných pracovních podmínek při nepřerušném trvání pracovního poměru a ujednání o zkušební době v ní obsažené by z důvodů uvedených výše nemohlo být platné. Okolnost, že „v celém dlouhotrvajícím řízení nebyla předložena smlouva a nebylo ani jiným přesvědčivým způsobem prokázáno, že by existovala smlouva mezi předchozím zaměstnavatelem D. R. s.r.o. a právním předchůdcem žalovaného o přechodu části předchozího zaměstnavatele žalobce k jinému zaměstnavateli“, není významná, neboť vůle účastníků sama o sobě nemá z hlediska přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů - jak rovněž vyplývá z výše uvedeného - žádnou právní relevanci. Pro posouzení věci bylo kromě jiného podstatné, zda nastala skutečnost, s níž tento přechod práv a povinností spojuje zákon (kupř. zda byla uzavřena smlouva o prodeji části podniku - provozovny Hotel L. z.), a nebo zda nastala jiná skutečnost (kupř. smlouva o pronájmu provozovny), s níž tehdy uvedené následky zákon nespojoval.

Odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - se věcí z tohoto hlediska nezabýval. Jeho právní posouzení věci je proto neúplné a jeho závěr o tom, že pracovní poměr byl rozváznán platně na základě řádně sjednané zkušební doby, proto zatím nemůže obstát.

Chybný (neúplný) právní názor pak byl příčinou toho, že žalobce, který má ve věci břemeno tvrzení a důkazní břemeno, nebyl odvolacím soudem ve smyslu ustanovení § 118a odst.1 a 3 o.s.ř. poučen o své povinnosti tvrdit všechny (z hlediska správného právního posouzení věci) rozhodné skutečnosti a navrhnout k jejich prokázání důkazy. Jestliže odvolací soud rozhodl ve věci, aniž by účastníku, jehož tíží břemeno tvrzení nebo důkazní břemeno, poskytl řádné poučení podle ustanovení § 118a odst. 1 a 3 o.s.ř. (jak tomu bylo v projednávané věci), zatížil tím řízení vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci. Dovolací soud k této vadě řízení přihlédl, i když nebyla v dovolání uplatněna (srov. § 242 odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem a § 243b odst.3 věta první o.s.ř.).

## Další články:

- [Pozůstalost](#)
- [Nezbytná cesta](#)
- [Nepominutelný dědic](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Likvidace dědictví](#)
- [Jistota](#)
- [Insolvenční řízení](#)
- [Exekuce](#)
- [Započtení](#)
- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)