

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Právnická fakulta**

**Klára Baumgartnerová**

**Ochrana zaměstnance při přechodu práv a povinností  
z pracovněprávních vztahů**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2020**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Ochrana zaměstnance při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 12. srpna 2020

Klára Baumgartnerová

### **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala svému vedoucímu diplomové práce JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D., za odborné vedení mé práce, jeho vstřícnost a cenné rady při jejím zpracování. Ráda bych také poděkovala své rodině za jejich podporu po celou dobu mého studia.

# Obsah

<b>Seznam použitých zkratk</b> .....	5
<b>Úvod</b> .....	6
<b>1. Vymezení přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů</b> .....	9
<b>2. Přejednutí práv a povinností z pracovněprávních vztahů z pohledu práva Evropské unie</b> .....	12
2.1 Hospodářská jednotka .....	13
2.2 Přecházející práva a povinnosti.....	16
2.3 Zákaz propouštění a podstatná změna pracovních podmínek .....	17
2.4 Informační a projednávací povinnost zaměstnavatelů .....	18
<b>3. Přejednutí práv a povinností z pracovněprávních vztahů z pohledu české právní úpravy</b> .....	20
3.1 Důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů .....	20
3.1.1 Důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle zákoníku práce.....	21
3.1.2 Důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle zvláštních právních předpisů .....	27
3.2 Určení a rozsah přecházejících práv a povinností .....	29
3.3 Informační povinnost zaměstnavatelů.....	33
<b>4. Prostředky ochrany zaměstnance při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů</b> .....	36
4.1 Výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů .....	36
4.2 Zhoršení podmínek zaměstnance a právo na odstupné .....	39
<b>Závěr</b> .....	43
<b>Seznam použitých zdrojů</b> .....	46
<b>Abstrakt</b> .....	51
<b>Abstract</b> .....	51
<b>Klíčová slova</b> .....	51
<b>Key words</b> .....	51

## Seznam použitých zkratk

<b>insolvenční zákon</b>	zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů
<b>Novela</b>	zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé související zákony
<b>občanský zákoník</b>	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>OSŘ</b>	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
<b>Přechod</b>	přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů
<b>směrnice 77/187/EHS</b>	směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů
<b>směrnice 2001/23/ES</b>	směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů
<b>Soudní dvůr EU</b>	Soudní dvůr Evropské unie
<b>zákon o přeměnách</b>	zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákoník práce</b>	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
<b>ZPr</b>	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb. účinném ke dni 29. července 2020
<b>zpráva Komise</b>	Zpráva Komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů č. KOM(2007) 334 v konečném znění

## Úvod

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (dále jen „**Přechod**“) je významným institutem pracovního práva, se kterým je možné se v praxi běžně setkat. Přestože tento institut ovlivňuje řadu z nás, problematika Přechodu bývá v české právní literatuře i praxi opomíjená, což vede k neinformovanosti zaměstnavatelů i zaměstnanců.<sup>1</sup> Zaměstnanci velmi často vůbec nevědí, že mají v souvislosti se změnou zaměstnavatele zákonem přiznanou ochranu jejich práv a stejně tak se zaměstnavatelé mohou dopouštět opomenutí povinností, které jim v souvislosti s Přechodem zákon nařizuje.<sup>2</sup>

Problematiku Přechodu vymezuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“). Konkrétně se jedná o § 338–342 zákoníku práce. Kromě těchto ustanovení zákoníku práce je na Přechod zaměřeno také ustanovení § 51a zákoníku práce upravující výpověď zaměstnance v souvislosti s Přechodem. I přesto, že je problematika v zákoníku práce vymezena jen velmi stručně, při provádění těchto ustanovení mohou v praxi vznikat problémy, například vůbec s vymezením toho, kdy k Přechodu dochází, a v souvislosti s tím tedy i k nejasnostem, kdy může zaměstnanec uplatnit svou ochranu, kterou mu zákoník práce přiznává. Ustanovení zákoníku práce jsou odrazem implementace směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (dále jen „**směrnice 2001/23/ES**“).

V souvislosti s Přechodem došlo k přijetí zákona č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé související zákony (dále jen „**Novela**“). Novela tak s účinností k 30. červenci 2020 přinesla významné změny právní úpravy Přechodu. Dle důvodové zprávy Novela reaguje na judikaturu Soudního dvora EU, ve které došlo k určení podmínek pro převod činnosti zaměstnavatele a upravuje podmínky výpovědi dle § 51a zákoníku práce.<sup>3</sup> Jedním z cílů Novely bylo přinést zjednodušení realizace práv zaměstnavatelů a zaměstnanců. V souvislosti s Přechodem proto Novela nastavuje objektivní pravidla pro Přechod respektující „*fakticitu obchodních změn na straně*

---

<sup>1</sup> ERÉNYI, Tereza. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů* [online]. epravo.cz, 3. dubna 2009 [cit. 30. března 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html>>.

<sup>2</sup> ŘEZNÍČEK, David. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů* [online]. epravo.cz, 11. září 2015 [cit. 30. března 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-98494.html>>.

<sup>3</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé související zákony, č. 285/2020 Dz [online] [cit. 1. července 2020]. Dostupné na: databáze beck-online.cz.

zaměstnavatele.“<sup>4</sup> Z tohoto důvodu je v diplomové práci srovnána právní úprava platná do účinnosti Novely s právní úpravou, kterou Novela přinesla.

Cílem diplomové práce je vymezit prostředky ochrany zaměstnance, které mu přiznává zákoník práce, a zjistit, zda se česká právní úprava Přechodu v oblasti ochrany zaměstnance shoduje s úpravou práva Evropské unie. V diplomové práci proto porovnávám základní body této problematiky v českém právním řádu s úpravou práva Evropské unie se zaměřením na otázku, zda byla implementace směrnice 2001/23/ES úspěšná a jestli zákoník práce upravuje danou problematiku ve stejné míře jako právo Evropské unie, tedy zda poskytuje zaměstnanci stejnou míru ochrany jako právo Evropské unie. V souvislosti s tímto je třeba odpovědět také na otázky, zda je ochrana zaměstnance v případě Přechodu dostatečná a zároveň zda tato úprava přespříliš nezatěžuje zaměstnavatele a neukládá zaměstnavatelům povinnosti, které by je mohly od realizace Přechodu odrazovat.

V diplomové práci je použita metoda jazykového, logického, historického a teologického výkladu, jakožto nástrojů výkladu právních předpisů.<sup>5</sup> Zároveň je použita metoda komparace, kdy dochází k porovnání původní právní úpravy s právní úpravou, kterou přinesla Novela a porovnání české právní úpravy Přechodu s právní úpravou Evropské unie a metoda deskripce pro vylíčení jednotlivých pojmů používaných v souvislosti s Přechodem.

V diplomové práci se zabývám výlučně přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů mezi soukromými osobami, a tedy nebude pojednáváno o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pro úplnost uvádím, že právní úprava přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se vztahuje na případy, ve kterých je zaměstnavatelem stát, a kdy dochází pouze ke změně organizační složky státu, která za stát v pracovněprávních vztazích jedná.<sup>6</sup>

V první kapitole diplomové práce vymezuji samotný pojem Přechodu a základní pilíře právní úpravy Přechodu. Druhá kapitola pojednává o základních otázkách Přechodu z pohledu práva Evropské unie, a to o vymezení hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, určení přecházejících práv a povinností, zákazu propouštění a podstatné změně pracovních podmínek, a informační a projednací povinnosti zaměstnavatelů. Třetí kapitola se zaměřuje na Přechod z pohledu české právní úpravy, kdy obsahuje vymezení důvodů, za kterých

---

<sup>4</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 11. června 2020 [cit. 12. července 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>>.

<sup>5</sup> MELZER, Filip. *Metodologie nalézání práva: úvod do právní argumentace*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2011, s. 78.

<sup>6</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 135.

k Přechodu dochází, určení a rozsah přecházejících práv a povinností a informační povinnost převádějícího a přejímajícího zaměstnavatele. Současně v této kapitole upozorňuji na rozdíly, které v souvislosti s implementací či judikaturou českých soudů vznikají a vymezují, jaké změny v dané oblasti Novela přinesla. Čtvrtá kapitola vymezuje jednotlivé prostředky ochrany, kterými zaměstnanec disponuje, a to výpovědí zaměstnance z důvodu Přechodu dle § 51a zákoníku práce a výpovědí zaměstnance z důvodu podstatného zhoršení podmínek v souvislosti s Přechodem dle § 339a zákoníku práce a souvisejícího nároku na odstupné. Ve čtvrté kapitole opět poukazuji na změny, ke kterým účinností Novely došlo.

Diplomová práce je zpracována k právnímu stavu ke dni 12. srpna 2020.



# 1. Vymezení přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Institut Přechodu spadá do jednoho z projevů zvláštní zákonné ochrany zaměstnance.<sup>7</sup> Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance je dle § 1a zákoníku práce základní zásadou pracovněprávních vztahů vyjadřující hodnotu, která chrání veřejný pořádek. Díky této zásadě dochází k omezení smluvní volnosti zaměstnavatele a zaměstnance, když zákoník práce ukládá „*povinnost chovat se určitým způsobem a neumožňuje odchylné ujednání, a to ani tehdy, kdyby s tím zaměstnanec souhlasil.*“ Díky tomu se vyrovnává nerovnost mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kterému je poskytována zvláštní ochrana, v tomto případě za účelem stability zaměstnání.<sup>8</sup> Tato zásada se však liší od zásady ochrany slabší strany v okruhu osob, na které se vztahuje. Zatímco zásada zákonné ochrany postavení zaměstnanců se dotýká všech zaměstnanců, zásada ochrany slabší strany se vztahuje jen na osoby, u kterých je naplněn důvod k ochraně. K aplikaci zásady ochrany slabší strany tak v případě zaměstnance dojde po posouzení daných skutečností v jednotlivých případech, „*neboť není pravdou, že každý zaměstnanec je slabší stranou.*“<sup>9</sup>

Přechod lze definovat jako právní situaci, při které na místo původního zaměstnavatele vstupuje jiný zaměstnavatel do všech práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (právní nástupnictví).<sup>10</sup> Jinými slovy lze Přechod vymežit jako „*přechod zaměstnanců, včetně jejich stávajících práv a povinností, k jinému zaměstnavateli, a to jako pracovněprávní důsledek převodu zaměstnavatele nebo jeho části, ale i jiných obchodních změn.*“<sup>11</sup>

Právní úprava Přechodu si klade za cíl ochranu zaměstnanců v případě strukturálních změn.<sup>12</sup> Za strukturální změny lze považovat situace, kdy dojde k převodu činnosti zaměstnavatele na jiného v důsledku zrušení či rozdělení původního zaměstnavatele. Dalšími případy mohou být sloučení zaměstnavatele s jinou osobou nebo prodej či pacht závodu zaměstnavatele jiné osobě. Uplatněním tohoto institutu proto nedochází ke skončení pracovních poměrů zaměstnanců převodce (původního zaměstnavatele). Pracovní poměry zaměstnanců

<sup>7</sup> JANŠOVÁ, Marie, ŘIČÁNEK, Matěj. Nejvyšší soud opětovně k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*, 2018, č. 4, s. 24-30.

<sup>8</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, č. 303/2013 Dz [online] [cit. 1. července 2020]. Dostupné na: [databáze beck-online.cz](http://databaze.beck-online.cz).

<sup>9</sup> BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, č. 1, [online databáze]. [cit. 12. července 2020]. Dostupné na: [databáze beck-online.cz](http://databaze.beck-online.cz).

<sup>10</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 128.

<sup>11</sup> HŮRKA, Petr. Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze. *Právník*, 2015, roč. 154, č. 7, s. 571.

<sup>12</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 1384 (§ 338).

v takové situaci přecházejí na nabyvatele (nového zaměstnavatele). Z tohoto důvodu mluvíme o změně subjektu pracovněprávního vztahu, konkrétně pak změně zaměstnavatele.<sup>13</sup> Pro vyloučení pochybností je třeba uvést, že se tato právní úprava použije i na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr ve smyslu § 74 a násl. zákoníku práce.<sup>14</sup>

V rámci obecné teorie je změna právního vztahu definovaná jako situace, při které dochází ke změně některého z prvků právního vztahu (subjekt, obsah, objekt), aniž by se změnil právní vztah samotný.<sup>15</sup> Pracovní právo však vylučuje změnu objektu (předmětu) pracovněprávních vztahů. Jelikož není předmětem úpravy pracovního práva regulace práce, která nemá povahu práce závislé, je změna subjektu na straně zaměstnance z důvodu osobního charakteru výkonu práce nemožná.<sup>16</sup>

Českou právní úpravu Přechodu shodně s evropskou právní úpravou<sup>17</sup> tvoří tři základní pilíře, a to konkrétně automatický Přechod, ochrana zaměstnanců před propouštěním ze strany původního i nového zaměstnavatele a informační povinnost původního i nového zaměstnavatele vůči zaměstnancům. Společným znakem těchto pilířů je pak právě ochrana zaměstnanců a jejich zájmů.<sup>18</sup> Toto potvrdil i Nejvyšší soud ve svém rozsudku.<sup>19</sup>

Automatickým Přechodem rozumíme skutečnost, že k tomu, aby k Přechodu došlo, není třeba souhlasu dotčených zaměstnanců.<sup>20</sup> K Přechodu proto dochází i v případě, kdy zaměstnanci s Přechodem nesouhlasí. Tento názor vyslovil Nejvyšší soud, když ve svém rozsudku uvádí, že „[j]sou-li splněny všechny předpoklady vyžadované zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy, souhlas tím dotčených zaměstnanců dosavadního zaměstnavatele se nevyžaduje a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, i kdyby s tím tito zaměstnanci nesouhlasili.“<sup>21</sup> Souhlas původního a nového zaměstnavatele není také potřeba a změna zaměstnavatele je tak automatická.<sup>22</sup> Zároveň není potřeba, aby z důvodu Přechodu docházelo k ukončování pracovních poměrů u původního

---

<sup>13</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 175.

<sup>14</sup> ŘEZNÍČEK: *Přechod práv a povinností...*

<sup>15</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 127.

<sup>16</sup> PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 80.

<sup>17</sup> ERÉNYI: *Přechod práv a povinností...*

<sup>18</sup> HŮRKA, Petr, KOŠNAR, Michael, ŘEHOŘOVÁ, Lucie. In HŮRKA, Petr a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013. s. 13.

<sup>19</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019.

<sup>20</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1032 (§ 338).

<sup>21</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009.

<sup>22</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1032–1033 (§ 338).

zaměstnavatele a uzavření nových pracovních smluv u zaměstnavatele nového. K tomuto však i přesto v praxi stále dochází.<sup>23</sup> K této otázce a k otázce určení a rozsahu převáděných práv a povinností blíže kapitola 3.2.

Hůrka upozorňuje v rámci právní úpravy Přechodu na střet zásady autonomie vůle a zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Vzhledem k tomu, že pracovní poměr nevznikne bez souhlasu osoby, která má vykonávat závislou práci, je podle Hůrky potřeba, aby předmětem ochrany byla i vůle zaměstnance vybrat si osobu zaměstnavatele. Pokud by docházelo k výkonu práce bez souhlasu zaměstnance vykonávat ji pro zaměstnavatele, je dle Hůrky možné spatřovat v této skutečnosti znaky nedobrovolné práce.<sup>24</sup>

Jelikož zaměstnanec nemá na Přechod vliv, slouží institut Přechodu k zachování jistoty zaměstnance, že podmínky jeho pracovního poměru nebudou změněny.<sup>25</sup> Ochrana zaměstnance v rámci tohoto institutu tedy spočívá i v zachování pracovněprávního vztahu a postavení zaměstnance v něm.<sup>26</sup> Je totiž nepřípustné, aby byl zaměstnanec propuštěn z důvodu Přechodu, jehož uskutečnění nemají zaměstnanci možnost ani svým nesouhlasem zabránit, a to jak ze strany původního zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnavatele přejímajícího.<sup>27</sup> V zákoníku práce není tento zákaz výslovně upraven, nicméně jej lze dovodit z kogentní úpravy způsobů skončení pracovního poměru, kdy pod žádný nelze propuštění zaměstnanců z důvodu Přechodu podřadit.<sup>28</sup>

Přechod je v rámci českého právního řádu upraven v Hlavě XV, dílu prvním zákoníku práce, a to konkrétně v § 338–342. Přechodem se kromě těchto ustanovení zabývá i § 51a zákoníku práce. Právní úprava Přechodu je implementací směrnice 2001/23/ES (k tomuto blíže viz kapitola 2).<sup>29</sup>

---

<sup>23</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1036 (§ 338).

<sup>24</sup> HŮRKA: *Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích...*, s. 572.

<sup>25</sup> SALAČ, Jiří, VÍTEK, Michal. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu závodu. *Práce a mzda*, 2019, č. 5, s. 21–27.

<sup>26</sup> HŮRKA: *Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích...*, s. 572.

<sup>27</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 183 a 1025 (§ 51a a § 338).

<sup>28</sup> ŘIČÁNEK: *Přechod práv a povinností...*, s. 91.

<sup>29</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 1384 (§ 338).

## 2. Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z pohledu práva Evropské unie

Ochrana práv zaměstnance při Přechodu patří k jednomu ze základních pilířů evropského pracovního práva.<sup>30</sup> Důvodem pro přijetí právní úpravy Přechodu byla myšlenka stanovující, že pouhá změna osoby zaměstnavatele by neměla mít pro zaměstnance žádné důsledky.<sup>31</sup> Proto je důležité „zabezpečit, aby dotčení zaměstnanci nebyli vystaveni nebezpeční propouštění či změně jejich pracovních podmínek.“<sup>32</sup>

Původní právní úpravu převodu obsahovala směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů (dále jen „směrnice 77/187/EHS“).<sup>33</sup> Cílem směrnice 77/187/EHS bylo zachovat nároky zaměstnanců v případě změny v osobě zaměstnavatele, a to pokračováním pracovního poměru s novým zaměstnavatelem za shodných podmínek, které měl zaměstnanec u zaměstnavatele původního.<sup>34</sup> Směrnice 77/187/EHS byla novelizována směrnicí 98/50/ES ze dne 29. června 1998, do které byly promítnuty výkladové názory Soudního dvora Evropské unie k směrnici 77/187/EHS.<sup>35</sup> Problematiku Přechodu na úrovni EU aktuálně upravuje směrnice 2001/23/ES, která byla přijata v zájmu přehlednosti.<sup>36</sup> Tato směrnice zapracovává směrnici 77/187/EHS i směrnici 98/50/ES.<sup>37</sup> Nejde proto o směrnici novou, nýbrž o zpracování původní směrnice 77/187/EHS ve znění směrnice 98/50/ES, která byla doplněna v návaznosti na judikaturu Soudního dvora EU. Z těchto důvodů je možné použít interpretaci Soudního dvora EU k původní směrnici 77/187/EHS.<sup>38</sup> Samotný třetí bod preambule směrnice 2001/23/ES ukazuje na důležitost ochrany zaměstnanců, když zdůrazňuje nezbytnost opatření pro zajištění zachování práv zaměstnanců při změnách zaměstnavatelů.<sup>39</sup> V předchozí kapitole popsané tři základní pilíře ochrany zaměstnance se ve směrnici 2001/23/ES projevují v článku 3 (automatický převod), článku 4 (ochrana zaměstnance před propouštěním z důvodu převodu ze strany původního i přejímajícího

<sup>30</sup> ŘEZNÍČEK: *Přejchod práv a povinností*....

<sup>31</sup> THÜSING, Gregor. *European Labour Law*. München: C. H. Beck, 2013. s. 105.

<sup>32</sup> HŮRKA, Petr, KOŠNAR, Michael, ŘEHOŘOVÁ, Lucie. In HŮRKA, Petr a kol. *Přejchod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013. s. 13.

<sup>33</sup> Bod 1 preambule směrnice 2001/23/ES.

<sup>34</sup> BLANPAIN, Roger, KLEIN, Elisabeth. *Európske pracovné právo*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Vydavateľské oddelenie, 1999. s. 169.

<sup>35</sup> THÜSING, Gregor. *European Labour Law*. München: C. H. Beck, 2013. s. 106.

<sup>36</sup> Bod 1 preambule směrnice 2001/23/ES.

<sup>37</sup> THÜSING, Gregor. *European Labour Law*. München: C. H. Beck, 2013. s. 106.

<sup>38</sup> ERÉNYI, Tereza. *Přejchod práv a povinností*...

<sup>39</sup> THÜSING, Gregor. *European Labour Law*. München: C. H. Beck, 2013. s. 105.

zaměstnavatele a článku 7 (povinnost původního i přejímajícího zaměstnavatele o převodu informovat a projednat jej).<sup>40</sup> Článek 8 směrnice 2001/23/ES umožňuje členským státům odchýlit se od ní, když stanoví, že „[t]ato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější nebo které podporují či povolují uzavírání kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery příznivějších pro zaměstnance.“ Je tedy možné přijmout příznivější právní úpravu, čehož zákonodárce využil právě v případě ZPr, u právní úpravy platné do účinnosti Novely, když se tato vztahovala na mnohem širší okruh transakcí (k tomuto blíže viz kapitola 3.1.1).<sup>41</sup>

Judikatura Soudního dvora EU značně ovlivnila výklad směrnice 77/187/EHS a směrnice 2001/23/ES. Tedy i přesto, že směrnice 2001/23/ES obsahuje pouze 14 článků, vyvstává v souvislosti s ní mnoho otázek, které se však doposud nepodařily Soudnímu dvoru EU zodpovědět. Tato kapitola se proto zabývá jen stručným vymezením základních bodů směrnice 2001/23/ES, jelikož diplomová práce se zaměřuje zejména na českou právní úpravu.

Ochrana je na základě směrnice 2001/23/ES poskytována zaměstnancům. Za zaměstnance se dle článku 2 odst. 1 písmene d) směrnice 2001/23/ES považuje „*jakákoli osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s platnými vnitrostátními předpisy o zaměstnávání.*“ Dle zprávy Komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů č. KOM(2007) 334 v konečném znění (dále jen „**zpráva Komise**“) je ochrana v rámci směrnice 2001/23/ES poskytována všem zaměstnancům bez ohledu na dobu trvání jejich pracovního poměru (tedy i zaměstnancům na dobu určitou) nebo na rozsah pracovního poměru (i zaměstnancům na částečný úvazek).<sup>42</sup>

## 2.1 Hospodářská jednotka

Působnost směrnice 2001/23/ES je stanovena v článku 1, který v odst. 1 písmeni a) upravuje, že se směrnice „[...] vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení.“ Článek 1 odst. 1 písmeno b) poté definuje, že převodem se dle směrnice 2001/23/ES rozumí

---

<sup>40</sup> ERÉNYI, Tereza. *Přechod práv a povinností...*

<sup>41</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 1384 (§ 338).

<sup>42</sup> Zpráva Komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů č. KOM(2007) 334 v konečném znění, s. 3.

„[...] převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.“ Za hospodářskou jednotku považuje Soudní dvůr EU „seskupení osob nebo majetku, které umožňuje výkon činnosti spočívající v nabízení zboží nebo služeb.“<sup>43</sup>

K tomu, aby k převodu došlo, musejí být splněny dvě podmínky. Jako první podmínku uvádí Evropská komise existenci změny zaměstnavatele. Jako druhou podmínku pak stanoví zachování identity převedeného subjektu. K podmínce změny zaměstnavatele Evropská komise upřesňuje, že „[j]e nutné, aby ve smluvních vztazích došlo ke změně právnické či fyzické osoby, která je odpovědná za pokračování činnosti a přebírá povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům subjektu.“<sup>44</sup> Za převod je proto nezbytné považovat „jakoukoliv právní změnu v osobě zaměstnavatele“, tedy i situace, při kterých mezi převádějícím zaměstnavatelem a přejímajícím zaměstnavatelem žádný smluvní vztah neexistuje (například při změně dodavatele), případně není ani nutné, aby došlo k převodu vlastnického práva k hospodářské jednotce (například v případě nájemní smlouvy uzavřené s novým nájemcem).<sup>45</sup> Tedy i přesto, že článek 1 odst. 1 písmeno a) směrnice 2001/23/ES hovoří o smluvním převodu či sloučení, došel Soudní dvůr EU k závěru, ve kterém vyslovil, že smluvním převodem je třeba rozumět i situaci, kdy mezi původním a novým zaměstnavatelem neexistuje přímý smluvní vztah.<sup>46</sup> Tyto skutečnosti však samy o sobě převod nezpůsobí, jelikož je potřeba splnit druhou podmínku, a to zachování identity převedeného subjektu.<sup>47</sup>

Co se týče druhé podmínky, která musí být splněna, zasáhla judikatura Soudního dvora Evropské unie do výkladu otázky, kdy Přechod nastane, významným způsobem.<sup>48</sup> Kritéria pro určení, zda k převodu dochází, respektive, zda si hospodářská jednotka zachovává svou identitu<sup>49</sup>, což je právě podmínkou použití právní úpravy Přechodu<sup>50</sup>, vymezil Soudní dvůr EU

---

<sup>43</sup> JANŠOVÁ: *Nejvyšší soud opětovně k přechodu...*, s. 24–30.

<sup>44</sup> Zpráva Komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů č. KOM(2007) 334 v konečném znění, s. 3.

<sup>45</sup> JANŠOVÁ: *Nejvyšší soud opětovně k přechodu...*, s. 24–30.

<sup>46</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. února 1988, *Tellerup v Daddy's Dance Hall*, C-324/86, Sb. rozh. 1988, s. 00739, bod 10.

<sup>47</sup> JANŠOVÁ: *Nejvyšší soud opětovně k přechodu...*, s. 24–30.

<sup>48</sup> RANDLOVÁ, Nataša. In VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 671 (§ 338).

<sup>49</sup> ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 36.

<sup>50</sup> JANŠOVÁ: *Nejvyšší soud opětovně k přechodu...*, s. 24–30.

již v roce 1986 svým rozhodnutím ve věci *Spijkers*.<sup>51</sup> „Zda se jedná či nejedná o převod, přísluší posoudit vnitrostátním soudům dle příslušných zvláštních kritérií:

- typ podniku či závodu;
- převedení či nepřevedení hmotných aktiv, jako jsou budovy či movitý majetek;
- hodnota nehmotných aktiv v okamžiku převodu;
- opětovné přijetí či nepřijetí většiny zaměstnanců novým zaměstnavatelem;
- převedení či nepřevedení zákazníků;
- stupeň podobnosti mezi činnostmi uskutečňovanými před převodem a po něm;
- popřípadě délka období přerušeni činnosti.<sup>52</sup>

Soudní dvůr EU zdůraznil, že je nicméně nutné zohlednit všechny okolnosti posuzovaného případu a výše uvedená kritéria je proto potřeba zkoumat ve vzájemné souvislosti.<sup>53</sup> Od podmínky převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, se však i samotný Soudní dvůr EU odchýlil, když v rozhodnutí *Schmidt*<sup>54</sup> výše uvedená kritéria neaplikoval a dovodil, že pouhá podobnost vykonávaných činností před a po převodu stačí k tomu, aby byla identita podniku zachována.<sup>55</sup> Toto rozhodnutí bylo předmětem četné kritiky, což vedlo k tomu, že je rozhodnutí právně nezávazné a považované za exces Soudního dvora EU.<sup>56</sup> K obdobnému závěru však Soudní dvůr EU došel i v jiném z jeho rozhodnutí.<sup>57</sup> Požadavek hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu, jako podmínky pro uplatnění směrnice 2001/23/ES se přesto do judikatury Soudního dvora EU vrátil.<sup>58</sup>

Soudní dvůr EU rozděluje hospodářské jednotky na hospodářské jednotky založené na majetku a hospodářské jednotky založené na pracovní síle. Hospodářskou jednotku založenou na majetku je pak „*hospodářská jednotka, u níž hmotná aktiva významně přispívají k výkonu dané činnosti*“. Příkladem uvádí Janšová a Řičánek automobilový či těžební průmysl. V ostatních případech se jedná o hospodářské jednotky založené na pracovní síle. Těmi jsou dle Janšové a Řičánka například úklidové činnosti, poskytování pomoci v domácnostech nebo zajištění ostrahy.<sup>59</sup> V případě hospodářské jednotky založené na majetku je její totožnost zachována pokud zároveň dojde k převodu hmotných prostředků potřebných pro výkon

<sup>51</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. března 1986, *Spijkers v Benedik*, C-24/85, Sb. rozh. 1986 s. 1119.

<sup>52</sup> Zpráva Komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů č. KOM(2007) 334 v konečném znění, s. 4.

<sup>53</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. března 1986, *Spijkers v Benedik*, C-24/85, Sb. rozh. 1986, s. 1119, bod 13.

<sup>54</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. dubna 1994, *Schmidt*, C-392/92, Sb. rozh. 1994, s. I-01311.

<sup>55</sup> ŘIČÁNEK: *Přechod práv a povinností...*, s. 45.

<sup>56</sup> ŘIČÁNEK: *Přechod práv a povinností...*, s. 46.

<sup>57</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. března 1996, *Merckx*, C-171/94, Sb. rozh. 1996, s. I-01253.

<sup>58</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. března 1997, *Süzen*, C-13/95, Sb. rozh. 1997, s. I-01259.

<sup>59</sup> JANŠOVÁ: *Nejvyšší soud opětovně k přechodu...*, s. 24–30.

činnosti. U hospodářských jednotek založených na pracovní síle je k zachování totožnosti hospodářské jednotky nezbytné, aby přejímající zaměstnavatel převzal také podstatnou část zaměstnanců, kteří danou činnost u převádějího zaměstnavatele vykonávali. Najme-li přejímající zaměstnavatel k výkonu činnosti zaměstnance nové, k převodu hospodářské jednotky by nedošlo.<sup>60</sup>

## 2.2 Přecházející práva a povinnosti

Článek 3 odst. 1 směrnice 2001/23/ES stanoví, že *„[p]ráva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele.“* Na základě tohoto článku dochází k automatickému převodu všech práv a povinností, tak jak stanovil Soudní dvůr EU v rozhodnutí Berg, a to i v případě nesouhlasu dotčených zaměstnanců.<sup>61</sup> Jde o práva a povinnosti, které vyplývají *„z pracovní smlouvy a pracovního poměru, 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.“*<sup>62</sup> Současně přecházejí i nároky zaměstnanců, které vznikly již přede dnem převodu, čímž dochází ke zproštění odpovědnosti převádějího zaměstnavatele za tyto nároky zaměstnanců, a to opět i v případě, že s tím zaměstnanec nesouhlasí.<sup>63</sup> Co se týče změny přímo pracovních podmínek zaměstnance, je změna možná, nicméně pouze, pokud je povolena právním řádem členského státu a pokud převod není jediným důvodem pro tuto změnu.<sup>64</sup> Soudní dvůr EU k tomuto konstantně sděluje, že účelem směrnice 2001/23/ES je zajistit práva zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele tím, že umožní zaměstnancům pokračovat ve výkonu práce pro nového zaměstnavatele za shodných podmínek, jaké měli u převádějího zaměstnavatele.<sup>65</sup> Soudní dvůr EU se vyjadřoval i k otázce zda je možné, aby se zaměstnanec vzdal práv, která mu směrnice 2001/23/ES přiznává. Soudní dvůr EU v této otázce uzavřel, že změna v neprospěch

---

<sup>60</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 1384 (§ 338).

<sup>61</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. května 1988, *Berg v Besselsen*, spojené případy C-144 a 145/87, Sb. rozh. 1988, s. 02559, bod 11 a 14.

<sup>62</sup> JOUZOVÁ, Lada. In HŮRKA, Petr a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013. s. 77.

<sup>63</sup> BLANPAIN, Roger. *European Labour Law*. 13th rev. ed. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2012. s. 787.

<sup>64</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. února 1988, *Tellerup v Daddy's Dance Hall*, C-324/86, Sb. rozh. 1988, s. 00739, bod 18.

<sup>65</sup> BLANPAIN, Roger. *European Labour Law*. 13th rev. ed. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2012. s. 783.



zaměstnanec není možná ani v případě, že s ní zaměstnanec souhlasí, ani v případě, že by došlo k vyvážení nevýhod benefity, které by postavení zaměstnance fakticky nezhoršovaly.<sup>66</sup>

V návaznosti na to stanoví článek 3 odst. 3 směrnice 2001/23/ES „[p]o převodu nabyvatel zachová pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro převodce, až do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo do vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy.“ Směrnice zároveň dává možnost členským státům omezit dobu účinnosti kolektivní smlouvy, „[...] avšak s výhradou, že tato doba nebude kratší než jeden rok.“ Tohoto využil i český zákonodárce v § 338 odst. 2 zákoníku práce (k tomu blíže viz kapitola 3.2).

### 2.3 Zákaz propouštění a podstatná změna pracovních podmínek

Článek 4 odst. 1 směrnice 2001/23/ES pak upravuje, že „[p]řevod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění. Toto ustanovení však nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců.“ Evropská komise ve zprávě Komise vysvětluje, že dle směrnice 2001/23/ES jsou zakázána jen propouštění, u nichž je převod jediným důvodem. Pokud dojde k neoprávněnému propuštění zaměstnance ze strany převádějícího zaměstnavatele, a to ne dlouho před převodem, a tito nebudou přejímajícím zaměstnavatelem znovu přijati, mohou se takto dotčení zaměstnanci u přejímajícího zaměstnavatele dovolávat neoprávněnosti propuštění.<sup>67</sup> Je-li propouštění spojeno s převodem podniku, vztahuje se zákaz propouštění i na propouštění učiněná po převodu podniku. Směrnice 2001/23/ES neupravuje, jaká doba musí uplynout, aby se omezení propouštění z důvodu převodu podniku neuplatnilo. Je proto nutné posuzovat jednotlivé případy dle konkrétních okolností.<sup>68</sup> Dle Řičánka se důsledek porušení zákazu propouštění řídí národním právním řádem, kdy se v případě České republiky jedná o neplatnost ve smyslu § 69 zákoníku práce.<sup>69</sup>

Článek 4 odst. 2 směrnice 2001/23/ES ustanovuje, že „[j]e-li skončena pracovní smlouva nebo rozvázán pracovní poměr v důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly

---

<sup>66</sup> Rozhodnutí Soudního dvora ze dne 10. února 1988, *Tellerup v Daddy's Dance Hall*, C-324/86, Sb. rozh. 1988, s. 00739, bod 14–18.

<sup>67</sup> Zpráva Komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů č. KOM(2007) 334 v konečném znění, s. 7.

<sup>68</sup> ŘIČÁNEK: *Přechod práv a povinností...*, s. 91.

<sup>69</sup> Tamtéž, s. 97–98.

*pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny.*“ Dle tohoto článku tak v případě ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance se tento může domáhat určení, že převodem došlo ke zhoršení pracovních podmínek v jeho neprospěch. Uzná-li soud nárok zaměstnance, dojde k fikci, dle které se jednalo o ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, s čímž dle národní úpravy může být spojen např. vznik nároku na odstupné.<sup>70</sup> Pravomoc vnitrostátních soudů určit, zda ke zhoršení pracovních podmínek zaměstnance v souvislosti s převodem došlo, potvrzuje i Evropská komise ve zprávě Komise.<sup>71</sup> Řičánek však uvádí, že *„[o]dpovědnost zaměstnavatele za ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru je založena bez ohledu na to, která ze stran ukončení iniciovala.“*<sup>72</sup> Aby bylo možné aplikovat článek 4 odst. 2 směrnice 2001/23/ES je potřeba splnění tří podmínek. Změna proto musí být podstatná, musí být způsobená převodem a tato změna musí být v neprospěch zaměstnance. Příkladem případů, ve kterých Soudní dvůr EU dovedl podstatnou změnu pracovních podmínek, lze uvést snížení odměny za práci nebo *„nemožnost přidělit zaměstnanci práci rovnocennou pracovnímu místu, které tento zaměstnanec zastával u převodce.“*<sup>73</sup>

## **2.4 Informační a projednací povinnost zaměstnavatelů**

Článek 7 odst. 1 a 2 směrnice 2001/23/ES stanoví, že *„[p]řevodce a nabyvatel jsou povinni uvědomit zástupce svých zaměstnanců dotčených převodem o*

- *stanoveném nebo navrhovaném dni převodu,*
- *důvodech převodu,*
- *právních, hospodářských a sociálních důsledcích převodu pro zaměstnance,*
- *předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům.*

*Převodce je povinen sdělit tyto informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu před provedením převodu. Nabyvatel je povinen sdělit tyto informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu a v každém případě dříve, než jsou tito zaměstnanci přímo dotčeni převodem, pokud jde o jejich podmínky zaměstnání a pracovní podmínky. Pokud převodce nebo nabyvatel předpokládá přijetí opatření vůči svým zaměstnancům, je povinen tato opatření projednat se zástupci zaměstnanců v dostatečném předstihu s cílem dosáhnout dohody.“* Směrnice 2001/23/ES tak povinnost o převodu informovat ukládá jak převádějícímu,

---

<sup>70</sup> ERÉNYI, Tereza. *Přechod práv a povinností...*

<sup>71</sup> Zpráva Komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů č. KOM(2007) 334 v konečném znění, s. 6.

<sup>72</sup> ŘIČÁNEK: *Přechod práv a povinností...*, s. 98.

<sup>73</sup> Tamtéž, s. 98–99.

tak přejímajícímu zaměstnavateli. Přejímajícímu zaměstnavateli je umožněno o převodu informovat i poté, co k převodu již došlo, jelikož převodem mohou být stávající zaměstnanci dotčeni až po jeho uskutečnění. Chystají-li se převádějící a přejímající zaměstnavatel přijmout opatření vůči svým zaměstnancům jsou povinni je nikoliv pouze oznámit, ale i projednat.<sup>74</sup> Příkladem takového opatření může být snížení stavů zaměstnanců u přejímajícího zaměstnavatele v souvislosti s převodem.<sup>75</sup> Informační povinností je jednostranné sdělení informací druhé straně, avšak pro naplnění pojmu projednání je potřeba aktivita obou stran.<sup>76</sup> Dohody převádějící a přejímající zaměstnavatel se zástupci zaměstnanců dosáhnout nemusejí, když dle směrnice 2001/23/ES postačuje projednání „s cílem dohody dosáhnout“.<sup>77</sup> Nepůsobí-li u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců, z důvodů, které nezávisí na jejich vůli, musí být v souladu s článkem 7 odst. 6 směrnice 2001/23/ES předem informováni přímo dotčení zaměstnanci.

---

<sup>74</sup> ERÉNYI, Tereza. *Přechod práv a povinností...*

<sup>75</sup> Zpráva Komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů č. KOM(2007) 334 v konečném znění, s. 8.

<sup>76</sup> HŮRKA, Petr, KOŠNAR, Michael, ŘEHOŘOVÁ, Lucie. In HŮRKA, Petr a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013. s. 24.

<sup>77</sup> ERÉNYI, Tereza. *Přechod práv a povinností...*

### 3. Přejed práv a povinností z pracovněprávních vztahů z pohledu české právní úpravy

#### 3.1 Důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

V § 338 odst. 1 upravuje zákoník práce základní zásadu, které podléhá celý institut Přechodu. Jde o zásadu legality vyjadřující skutečnost, že k Přechodu může dojít pouze v případech, které stanovuje zákoník práce či zvláštní právní předpis. Přechod je tedy upraven jako zákonný důsledek změny zaměstnavatele.<sup>78</sup> Toto ustanovení zajišťuje také právní jistotu všech subjektů zúčastněných na Přechodu.<sup>79</sup> V původní právní úpravě stanovil § 338 odst. 1 ZPr, že „[k] přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem.“ Aktuální právní úprava však formulaci „zvláštním právním předpisem“ vypouští a § 338 odst. 1 zákoníku práce proto stanoví, že „[k] přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto nebo jiným zákonem.“ Právním důvodem Přechodu je „každá právní skutečnost, kterou se převádí na jiného výroba, poskytování služeb nebo jiná obdobná činnost, aniž by současně nutně muselo dojít k přechodu vlastnických právn.“<sup>80</sup> Zákoník práce v § 338 odst. 4 vymezuje, kdo se považuje za přejímajícího zaměstnavatele, když stanoví, že „[z]a přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických právn, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.“ Novela definici přejímajícího zaměstnavatele nezměnila, v souvislosti s ní však došlo k vyčlenění definice přejímajícího zaměstnavatele z původního § 338 odst. 3 ZPr do § 338 odst. 4 zákoníku práce. Základní podmínkou, která musí být splněna, aby mohlo dojít k převzetí pracovních právn a povinností, je tedy způsobilost nabyvatele být zaměstnavatelem. Tato způsobilost je zachována, pokud zaměstnavatel disponuje právní osobností.<sup>81</sup> Dalšími podmínkami jsou povinnost disponovat příslušnými oprávněními či splnit jiné faktické předpoklady pro pokračování v dané činnosti.<sup>82</sup> Podmínka způsobilosti přejímajícího zaměstnavatele je však v zákoníku práce stanovena nad rámec směrnice 2001/23/ES. Řičánek s podmínkou právní osobnosti pro naplnění způsobilosti přejímajícího

<sup>78</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 129.

<sup>79</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008. s. 448 (§ 338).

<sup>80</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 1385 (§ 338).

<sup>81</sup> Tamtéž.

<sup>82</sup> SALAČ: *Přechod právn a povinností z pracovněprávních vztahů...*, s. 21–27.

zaměstnavatele souhlasí, vznáší však výhrady k povinnosti disponovat příslušnými oprávněními či dostatečným vybavením. V případě, že by bylo splnění těchto podmínek vyžadováno, došlo by ke zúžení případů, při kterých k Přechodu dochází, což by bylo v rozporu se směrnicí 2001/23/ES, když tato žádné podobné podmínky nestanoví.<sup>83</sup>

Tato podkapitola se bude nejprve zabývat důvody Přechodu, za kterých k němu dochází, dle zákoníku práce a následně důvody, za kterých k němu dochází, dle zvláštních právních předpisů.

### **3.1.1 Důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle zákoníku práce**

Právní úprava obsahovala důvody Přechodu v § 338 odst. 2 ZPr, který stanovil, že „[d]ochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele [...]“. Přechod tedy nastal ve všech případech, kdy docházelo k převodu „činnosti zaměstnavatele“ nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu „úkolů zaměstnavatele“ anebo jejich části k jinému zaměstnavateli.<sup>84</sup> Tento závěr byl podpořen i judikaturou Nejvyššího soudu, který stanovil, že k Přechodu dojde i při naplnění podmínek § 338 odst. 2 zákoníku práce.<sup>85</sup> Převodem se proto rozumí změna právnické nebo fyzické osoby, která je odpovědná za činnost dosavadního zaměstnavatele bez ohledu na právní důvod převodu anebo na skutečnost, zda došlo k převodu vlastnického práva.<sup>86</sup> Janšová se domnívá, že faktický převod úkolů a činností byl dokonce nejčastějším důvodem pro Přechod.<sup>87</sup> S tímto názorem se ztotožňují, jelikož vymezení Přechodu dopadalo na mnoho transakcí, jak je rozvedeno dále.

V návaznosti na § 338 odst. 2 ZPr, stanovil § 338 odst. 3 ZPr, že „[z]a úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména 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 [...]“. Pro naplnění definice

---

<sup>83</sup> ŘIČÁNEK: *Přechod práv a povinností...*, s. 52 a 67.

<sup>84</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 1385 (§ 338).

<sup>85</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009.

<sup>86</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008. s. 448 (§ 338). Shodně JOUZA, Ladislav. Organizační změny na pracovištích a jejich právní důsledky. *Právo a zaměstnání*, 2008, č. 10, s. 3.

<sup>87</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1028 (§ 338).

nebylo důležité, zda jsou činnosti či úkoly hlavní, vedlejší nebo jen doplňkové.<sup>88</sup> Definice úkolů a činností byla tedy široká, což vedlo k tomu, že byla naplněna v mnoha případech.<sup>89</sup> Problém byl spatřován i v nerespektování osobní stránky pracovněprávního vztahu, k čemuž Hůrka uvádí, že v případě Přechodu je zaměstnanec „redukován na pouhou jednotku, která se automaticky převádí s jím vykonávanou činností.“<sup>90</sup> Pod definici v § 338 odst. 3 Zpr proto mohly spadat například i outsourcing (vyčlenění části činností či úkolů a svěření jejich výkonu třetí osobě<sup>91</sup>), insourcing (převod výkonu činností či úkolů, který byl původně vykonáván třetí osobou na zaměstnavatele<sup>92</sup>) anebo změna dodavatele.<sup>93</sup> Šlo-li tedy o „převod činností nebo úkolů“ docházelo v praxi k problémům, jakým způsobem má být toto sousloví interpretováno, když ze strany Nejvyššího soudu nedošlo k vymezení přesných předpokladů, za jejichž splnění k Přechodu docházelo. Dle Janšové a Řičánka bylo možné jazykovým výkladem dojít k tomu, že k aplikaci právní úpravy Přechodu postačovala pouhá shodnost činností původního a nového zaměstnavatele bez potřeby převzetí zaměstnanců či majetku.<sup>94</sup> Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí vyslovil právní názor, 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.“<sup>95</sup> Přechod proto dle Nejvyššího soudu mohl nastat i v případech, kdy došlo k ukončení nájmu nebytových prostor, když pronajímatel uzavřel novou nájemní smlouvu s nájemcem, který pokračuje v plnění činností či úkolů původního zaměstnavatele anebo

---

<sup>88</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1028 (§ 338).

<sup>89</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 3.

<sup>90</sup> HŮRKA: *Dlouho očekávaná novela zákoníku...*

<sup>91</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1029 (§ 338).

<sup>92</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1029 (§ 338).

<sup>93</sup> HŮRKA, Petr, KOŠNAR, Michael, ŘEHOŘOVÁ, Lucie. In HŮRKA, Petr a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013. s.16.

<sup>94</sup> JANŠOVÁ: *Nejvyšší soud opětovně k přechodu...*, s. 24–30.

<sup>95</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2015, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015.

činnosti obdobného druhu.<sup>96</sup> K Přechodu proto mohlo dojít i v případech, kde smluvní vztah mezi původním a novým zaměstnavatelem vůbec neexistuje.<sup>97</sup>

Zatímco směrnice 2001/23/ES vyžaduje pro Přechod podmínku převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, dle § 338 ZPr k Přechodu docházelo při pouhém převodu činností či úkolů zaměstnavatele nebo jejich částí na zaměstnavatele jiného. Česká právní úprava tak byla postavena na již překonaném rozhodnutí Soudního dvora EU Schmidt.<sup>98</sup> Přechod dle ZPr se nepodmiňoval ani současným převzetím hmotných prostředků, které slouží k výkonu převáděné činnosti.<sup>99</sup> Česká právní úprava proto šla nad rámec směrnice 2001/23/ES, jelikož se pravidla pro Přechod vztahovala na větší množství transakcí, než byly pokryty samotnou směrnicí 2001/23/ES.<sup>100</sup> V souladu s článkem 8 směrnice 2001/23/ES byla dle Randlové česká právní úprava příznivější pro zaměstnance, a proto vymahatelná v plném rozsahu.<sup>101</sup> Štefko však upozorňuje, že v případě Přechodu bez současného převodu hmotných prostředků sloužících k zajištění plnění převáděné činnosti, může dojít k situaci, která nebude v objektivním zájmu zaměstnance, když přejímající zaměstnavatel nebude vybaven k okamžitému pokračování v převáděné činnosti.<sup>102</sup>

Nicméně i Nejvyšší soud se odchýlil od své konstantní judikatury, když v rozsudku ze dne 14. listopadu 2017, sp. zn. 21 Cdo 2746/2017 vycházel z konceptu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu. Nejvyšší soud v tomto rozhodnutí dovodil, že *„k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zák. práce může dojít při převzetí zakázky zaměstnavatele jiným dodavatelem na základě výpovědi smlouvy o poskytování služeb uzavřené se zaměstnavatelem ze strany objednatele a uzavření smlouvy o poskytování stejných či obdobných služeb s novým dodavatelem i bez převzetí hmotných a nehmotných složek sloužících k zajištění plnění sjednané činnosti, spočívá-li výkon této činnosti v podstatné míře na pracovní síle a převezme-li nový dodavatel podstatnou část zaměstnanců (z hlediska jejich počtu a odbornosti), které zaměstnavatel při této činnosti*

---

<sup>96</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1029–1030 (§ 338).

<sup>97</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1030 (§ 338).

<sup>98</sup> ERÉNYI, Tereza. *Přechod práv a povinností...*

<sup>99</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 1386 (§ 338).

<sup>100</sup> RANDLOVÁ, Nataša. In VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 671 (§ 338).

<sup>101</sup> Tamtéž, s. 671–672 (§ 338).

<sup>102</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 1386 (§ 338).

používal.“<sup>103</sup> Toto rozhodnutí bylo ze strany Janšové a Řičánka považováno za překvapivé, jelikož Nejvyšší soud v rozhodnutí odkazoval přímo na směrnici 2001/23/ES. Zároveň autoři zmiňují problém, který vidí v tom, že Nejvyšší soud stanovil jako podmínku Přechodu převzetí podstatné části zaměstnanců u hospodářských jednotek založených na pracovní síle. Tuto skutečnost totiž Nejvyšší soud v rozporu se smyslem a účelem směrnice 2001/23/ES označil za podmínku Přechodu, nikoliv jeho následek. Tím pádem se může přejímající zaměstnavatel ze své vůle vyhnout aplikaci Přechodu, a to tak, že zaměstnance původního dodavatele nepřevzme. Toto rozhodnutí dle Janšové a Řičánka „vnáší do již tak složité a i odbornou veřejností těžko uchopitelné problematiky chaos, kdy jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé budou nadále vystaveni značné nejistotě a nebudou schopni vyhodnotit, zda k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů došlo, či nikoliv.“<sup>104</sup> S tímto názorem se ztotožňuji. Problematika vymezení Přechodu je velmi složitá a pro laickou veřejnost tak není jednoduché posoudit, kdy a za jakých podmínek ji mají aplikovat.

Na základě § 338 odst. 2 zákoníku práce dochází k převodu automaticky a není nutné činit žádná další právní jednání. Přechod proto nemůže být ovlivněn jakoukoli dohodou převádějícího zaměstnavatele s novým zaměstnavatelem ani nesouhlasem dotčených zaměstnanců.<sup>105</sup> Janšová zastává názor, že dokonce není potřeba, aby mezi původním a novým zaměstnavatelem existovala o převzetí činností či úkolů jakákoliv smlouva.<sup>106</sup> K Přechodu podle zákoníku práce dochází v případě, že důvod Přechodu není zvláštním právním předpisem upraven.<sup>107</sup> Nicméně pouhé smluvní ujednání bez faktického převodu úkolů či činností Přechod nevyvolá. Janšová toto smluvní ujednání označuje za neplatné a nezpůsobilé Přechod vyvolat. Nedojde-li proto k naplnění podmínek stanovených zákonem pro Přechod, není možné, aby k Přechodu došlo.<sup>108</sup> Tento závěr vychází z konstantní judikatury Nejvyššího soudu, který vyslovil, 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

---

<sup>103</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. listopadu 2017, sp. zn. 21 Cdo 2746/2017.

<sup>104</sup> JANŠOVÁ: *Nejvyšší soud opětovně k přechodu...*, s. 24–30.

<sup>105</sup> HŮRKA: *Pracovní právo*, s. 179–180.

<sup>106</sup> JANŠOVÁ, Marie, In. VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1028 (§ 338).

<sup>107</sup> ŘIČÁNEK: *Přechod práv a povinností...*, s. 51.

<sup>108</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1030-1031 (§ 338).



subjektů (např. smluvního ujednání o delimitaci v oblasti pracovněprávních vztahů), neboť v tomto směru není vůli účastníků přiznávána jakákoliv relevance.“<sup>109</sup> Nejvyšší soud také vyloučil, aby k Přechodu došlo při pouhém postoupení pohledávek, i když je předmětem pohledávka z pracovněprávního vztahu<sup>110</sup> anebo v případě kdy třetí subjekt dobrovolně převezme povinnost odškodnit pracovní úraz zaměstnavatele, který již zanikl<sup>111</sup>.

Přechodem jsou dotčeni zaměstnanci, kteří byli u původního zaměstnavatele spojeni s převáděnými činnostmi či úkoly. Původní a nový zaměstnavatel nemohou určit, na které zaměstnance se Přechod bude vztahovat.<sup>112</sup> Právní úprava v zákoníku práce je dle Štefka širší než unijní úprava, když k Přechodu dojde u zaměstnanců pracujících pro část zaměstnavatele, která se převádí, i zaměstnanců podílejících se na plnění převáděných úkolů i jen z části, to však pouze v příslušné části úvazku.<sup>113</sup> V této souvislosti Řičánek zastává názor, že převedeni by měli být jen zaměstnanci, kteří se „převážně věnují činnosti, která je předmětem převodu.“ Dle Řičánka odpovídá postup Štefka na převod pouze dané části úvazku účelu právní úpravy, avšak v praxi není udržitelný.<sup>114</sup>

Novela však přinesla změnu ve vymezení důvodu Přechodu dle § 338 odst. 2 zákoníku práce. Ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce proto nyní stanoví, že „[d]ochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (dále jen „činnost zaměstnavatele“), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele.“ Současně Novela do třetího odstavce § 338 zákoníku práce zakotvila podmínky, jejichž kumulativní splnění se vyžaduje pro uskutečnění Přechodu s výjimkou případů, ve kterých zvláštní právní předpis stanoví, že se určitá transakce považuje za převod činnosti zaměstnavatele.<sup>115</sup> Stanoví-li tak zvláštní předpis, že jde v daném případě o převod činnosti zaměstnavatele či Přechod, k Přechodu dojde, aniž bude potřeba splnění podmínek zkoumat.<sup>116</sup> Ustanovení § 338 odst. 3 proto nově zní následovně: „Nejde-li o převod činnosti zaměstnavatele

---

<sup>109</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000. Shodně například i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 786/2011. a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2015, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015.

<sup>110</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. března 2004, sp. zn. 21 Cdo 2659/2003.

<sup>111</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. října 2017, sp. zn. 21 Cdo 5139/2016.

<sup>112</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1033–1034 (§ 338).

<sup>113</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 1390 (§ 338).

<sup>114</sup> ŘIČÁNEK: *Přechod práv a povinností...*, s. 73.

<sup>115</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé související zákony, č. 285/2020 Dz [online] [cit. 1. července 2020]. Dostupné na: databáze beck-online.cz.

<sup>116</sup> HŮRKA: *Dlouho očekávaná novela zákoníku...*

*podle jiného zákona, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele při převodu činnosti zaměstnavatele pouze v případě, že*

- a) činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,*
- b) činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,*
- c) bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,*
- d) činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a*
- e) 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.“*

Odkaz na zvláštní zákon v § 338 odst. 3 zákoníku práce míří na občanský zákoník, konkrétně pak na § 178 odst. 1 a § 2175 odst. 2 občanského zákoníku. Novela se tedy snaží omezit případy, na které se právní úprava Přechodu vztahuje a tuto právní úpravu zpřesnit. Aktuálně se proto Přechod již v případě outsourcingu, insourcingu či změně dodavatele neuplatní.<sup>117</sup> Morávek avšak v souvislosti s přijetím Novely upozorňuje na skutečnost, že takto vymezené podmínky jsou velice široké a k jejich naplnění dojde jen v případě, že o to budou mít dosavadní a nový zaměstnavatel zájem. Morávek dokonce mluví v souvislosti s novým vymezením § 338 zákoníku práce o „mrtvé liteře zákona“ a nesplnění řádné transpozice směrnice 2001/23/ES.<sup>118</sup> Lze souhlasit s názorem, že vymezené podmínky, které jsou potřeba splnit kumulativně, jsou široké, a z tohoto důvodu dojde ke značnému omezení případů, ve kterých se právní úprava Přechodu uplatní. Na druhou stranu ve zpřesnění podmínek vidím pozitivní krok, kdy bude mnohem jasnější, zda k Přechodu dochází, či nikoliv. Původní vymezení podmínek Přechodu bylo v zákoníku práce velmi široké. Otázkou však zůstává, zda nové vymezení podmínek není až příliš úzké, a zda, jak uvádí Morávek, nebude v důsledku toho postavení zaměstnanců podstatně oslabeno.<sup>119</sup> Změna ve vymezení podmínek Přechodu byla připravena již v roce 2016, a to sněmovním tiskem č. 903 Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR 2016. Na výše zmíněné podmínky, které přinesla Novela v podobě

---

<sup>117</sup> HŮRKA: *Dlouho očekávaná novela zákoníku...*

<sup>118</sup> MORÁVEK, Jakub. *Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. Právní rozhledy*, 2020, č. 13-14 [online databáze]. [cit. 12. července 2020]. Dostupné na: [databáze beck-online.cz](http://databaze.beck-online.cz).

<sup>119</sup> Tamtéž.

§ 338 odst. 3 zákoníku práce, tak již tehdy odborná veřejnost upozorňovala.<sup>120</sup> Návrh novely zákoníku práce však v té době nebyl schválen.<sup>121</sup>

Zákoník práce upravuje i zvláštní případ přechodu, a to ve svém § 341 odst. 1 a odst. 3 zákoníku práce.<sup>122</sup> Ustanovení § 341 odst. 1 zákoníku práce hovoří o tom, že při zániku zaměstnavatele rozdělením přejímají od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnavatelé, kteří nastupují místo něj. Dle názoru Řičánka jde však o nadbytečné ustanovení, jelikož takové pravidlo je užito již v rámci podstaty automatického Přechodu.<sup>123</sup> Ustanovení § 341 odst. 3 zákoníku práce poté dává pravomoc nadřízenému orgánu ve smyslu § 347 odst. 2 zákoníku práce, rozhodnout o tom, na kterého zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v případě převodu zaměstnavatele uplynutím doby nebo dosažením účelu, pro který byl ustaven. Řičánek však zastává názor, že toto ustanovení je třeba vykládat tak, že k Přechodu dochází automaticky, a že tedy není možné, aby měl nadřízený orgán pravomoc rozhodnout o tom, ke kterému zaměstnavateli zaměstnanci přejdou.<sup>124</sup> V případě, že dochází ke zrušení zaměstnavatele, zákoník práce v § 341 odst. 2 ukládá orgánu, který zaměstnavatele zrušuje, určit zaměstnavatele, který bude odpovědný za uspokojení nároků zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele, případně, který bude nároky zrušeného zaměstnavatele uplatňovat.

### **3.1.2 Důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle zvláštních právních předpisů**

Zákoník práce umožňuje Přechod také v případech, kdy tak stanoví jiný zákon. V této podkapitole proto vymezím nejčastější z nich.

Prvním z nich je zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**občanský zákoník**“), výslovně upravující právní instituty, které považuje za převod činnosti zaměstnavatele. Občanský zákoník hovoří o převodu činnosti zaměstnavatele. Tímto zákonodárce odkazuje na § 338 odst. 2 zákoníku práce, přičemž dle názoru Jouzové by však právní úprava v občanském zákoníku měla odrážet zmocnění uvedené v § 338 odst. 1 zákoníku práce, a tedy prohlásit, že dochází k Přechodu. Důsledky užití pojmu „*převod činnosti*“

---

<sup>120</sup> DROSCOVÁ, Lenka, ČOPÁKOVÁ, Tereza. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů – nový judikát Nejvyššího soudu a chystaná novela zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 7. září 2016 [cit. 12. července 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-novy-judikat-nejvyšsiho-soudu-a-chystana-novela-zakoniku-prace-102963.html>>.

<sup>121</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 1387 (§ 338).

<sup>122</sup> ŘIČÁNEK: *Přechod práv a povinností...*, s. 59.

<sup>123</sup> Tamtéž.

<sup>124</sup> Tamtéž, s. 59–60.

*zaměstnavatele*“ však zůstávají stejné, jako v situaci, kdy by občanský zákoník hovořil výslovně o Přechodu.<sup>125</sup> Konkrétně pak občanský zákoník hovoří o převodu činnosti zaměstnavatele u sloučení nebo splnutí právnických osob (fúzi) dle § 178 odst. 1 občanského zákoníku, rozdělení sloučením, odštěpení, jakož i jiného způsobu rozdělení dle § 179 odst. 1 občanského zákoníku, koupi závodu<sup>126</sup> a jiného převodu vlastnického práva k závodu a při prodeji nebo jiného převodu části závodu tvořící samostatnou organizační složku dle § 2175 odst. 2 a § 2183 občanského zákoníku a pachtu závodu nebo pachtu části závodu tvořící samostatnou organizační složku dle § 2349 odst. 2 a § 2357 občanského zákoníku.<sup>127</sup> Občanský zákoník také ve svém § 180 výslovně upravuje, že „*v případě rozdělení rozhodne příslušný orgán právnické osoby, kteří zaměstnanci zanikající právnické osoby se stanou zaměstnanci jednotlivých nástupnických právnických osob.*“ Příslušným orgánem právnické osoby je ten, který rozhoduje o přeměně právnické osoby.<sup>128</sup>

Druhým zvláštním předpisem upravujícím Přechod je zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o přeměnách**“). Zákon o přeměnách pak připouští Přechod při fúzi sloučením dle § 61 odst. 1 zákona o přeměnách, dále při fúzi splnutím dle § 62 odst. 1 zákona o přeměnách, při rozdělení obchodní společnosti dle § 244 zákona o přeměnách a při převodu jmění na společníka dle § 337 zákona o přeměnách.<sup>129</sup> Přechod nastává také v případě přeshraničního převodu jmění dle § 359a zákona o přeměnách.<sup>130</sup>

Třetím zvláštním předpisem umožňujícím Přechod je zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**OSŘ**“), který v souvislosti s dražbou závodu v § 338zk odst. 1 písm. c) OSŘ stanoví, že „*[n]a vydražitele, do jehož majetku přešel vydražený závod, přechází práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů zaměstnanců působících ve vydraženém závodu.*“<sup>131</sup> Dražba závodu může proběhnout také jako veřejná, kdy dle § 30 odst. 2 zákona č. 26/2000 Sb. o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů,

---

<sup>125</sup> JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zvláštních zákonů* [online]. Buletin-advokacie.cz, 2. května 2018 [cit. 30. března 2020]. Dostupné na <<http://www.buletin-advokacie.cz/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-podle-zvlastnich-zakonu?browser=full>>.

<sup>126</sup> Obchodním závodem se dle § 502 občanského zákoníku rozumí organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti. Má se za to, že závod tvoří vše, co zpravidla slouží k jeho provozu.

<sup>127</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 129–130.

<sup>128</sup> JOUZOVÁ: *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů...*

<sup>129</sup> GALVAS: *Pracovní právo*, s. 130.

<sup>130</sup> ŘIČÁNEK: *Přechod práv a povinností...*, s. 50.

<sup>131</sup> ŘEZNÍČEK: *Přechod práv a povinností...*

na vydražitele přecházejí všechna práva a závazky včetně práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.<sup>132</sup>

Přechodem se zabývá i zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „insolvenční zákon“). Tento zákon hovoří o Přechodu ve svém § 291 odst. 1 insolvenčního zákona, kdy k Přechodu dochází v rámci konkurzu při zpeněžení dlužníka podnikem jedinou smlouvou.<sup>133</sup>

### 3.2 Určení a rozsah přecházejících práv a povinností

Ustanovení § 338 odst. 4 ZPr stanovilo, že „[p]ráva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny [...]“. Novela přinesla v tomto ohledu pouze drobné zpřesnění ohledně určení rozhodující doby zániku pracovněprávních vztahů, a v důsledku změny uspořádání § 338 zákoníku práce také nové označení pro původní § 338 odst. 4 ZPr. Aktuálně proto § 338 odst. 5 zákoníku práce stanoví, že „[p]ráva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zanikly, zůstávají nedotčeny [...]“. Přechodem jsou proto dotčeni jen zaměstnanci, jejichž pracovněprávní vztah trval ke dni účinnosti Přechodu.<sup>134</sup>

Ustálená judikatura Nejvyššího soudu k pracovnímu poměru, který nezanikl, uvádí, že „[z]a dosud nezaniklý pracovněprávní vztah se přitom [...] považuje nejen pracovněprávní vztah nepochybně trvajícím, ale i takový, ve vztahu k němuž bylo v době přechodu sporné (pochybné), zda byl platně rozváznán, popř. zda skončil nebo zda bude dále pokračovat. Je-li totiž otázka platnosti rozváznání nebo otázka skončení či dalšího pokračování pracovního poměru v době přechodu práv a povinností z dosavadního na přejímajícího zaměstnavatele sporná (pochybná), není tu a ani nemůže být jistota, zda pracovní poměr skutečně skončil nebo zda bude dále (u přejímajícího zaměstnavatele) pokračovat; v okamžiku rozhodném pro přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu tedy nelze považovat za zaniklý pracovněprávní vztah u takového zaměstnance, u něhož uvedené otázky do té doby nebyly (konečným způsobem) vyřešeny.“<sup>135</sup> Výjimku z § 338 odst. 5 ZPr můžeme najít například v insolvenčním zákoně, který v § 291 odst. 1 stanoví, že v rámci zpeněžení dlužníka podnikem jedinou smlouvou na nabyvatele přejdou všechna práva a povinnosti vyplývající

<sup>132</sup> ŘIČÁNEK: *Přechod práv a povinností...*, s. 50.

<sup>133</sup> Tamtéž.

<sup>134</sup> HŮRKA, Petr, KOŠNAR, Michael, ŘEHOŘOVÁ, Lucie. In HŮRKA, Petr a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013. s. 18.

<sup>135</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům dlužníka podniku, avšak s výjimkou pohledávek proti dlužníku vzniklých do účinnosti smlouvy.<sup>136</sup>

V souvislosti s tímto vyvstává otázka, zda ukončení pracovního poměru před účinností Přechodu vede k vyloučení tohoto institutu. K této skutečnosti se vyjadřoval Nejvyšší soud, který ve svém rozhodnutí došel původně k závěru, že „[k] přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tedy dochází ze zákona, bez souhlasu zaměstnance a bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem. Jestliže ovšem takové právní úkony, které ve své podstatě znamenají (zákonem nevyžadovaný) projev souhlasu zaměstnance s novým stavem, byly přesto nadbytečně učiněny, nemohou vyloučit právní následky skutkového děje, s nímž zákon spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.“<sup>137</sup> Následně se však Nejvyšší soud od tohoto názoru odchýlil, když v dalším rozhodnutí uvedl, že „[u]vedené účinky nemohou nastat, je-li původní pracovní poměr skončen. Rozvázáním pracovního poměru [...] totiž povinnosti účastníků tohoto pracovního poměru [...] zcela zanikají, a je-li uzavřen pracovní poměr nový, jsou jeho podmínky sjednány v pracovní smlouvě nezávisle na dřívějším pracovněprávním vztahu.“<sup>138</sup> Dle Randlové a Kudrhalt Suché je však takový závěr nebezpečný, když by ukončení pracovního poměru jiným způsobem než výpovědí dle § 51a zákoníku práce mohlo vést k obcházení právní úpravy Přechodu, a to zejména zákazu odchýlit se od podmínek sjednaných s původním zaměstnavatelem.<sup>139</sup> Poté se však Nejvyšší soud znovu vyjadřoval k předmetné otázce, když vyslovil, že „[p]řestože k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce dochází [...] bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem, je v souladu se zákonem a odpovídá zásadě autonomie vůle stran pracovněprávních vztahů i takový postup, že zaměstnanec uzavře z důvodu převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli dohodu o rozvázání pracovního poměru s dosavadním zaměstnavatelem a zároveň pracovní smlouvu s přejímajícím zaměstnavatelem. V takovém případě pracovní poměr mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem skončí sjednaným dnem a k přechodu práv a povinností z pracovněprávních

---

<sup>136</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014. s. 347.

<sup>137</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008.

<sup>138</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012.

<sup>139</sup> RANDLOVÁ, Nataša, KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností - přelom, či slepá ulička?. *Práce a mzda*, 2014, č. 5 [online databáze]. [cit. 12 července 2020]. Dostupné na: [databáze.noveaspi.cz](http://databaze.noveaspi.cz).

vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, mezi nímž a zaměstnancem vznikne nový pracovní poměr, nedojde. V pracovní smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a přejímajícím zaměstnavatelem mohou být nově (nezávisle na pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem) sjednány podmínky pracovního poměru, a tedy i zkušební doba. Jestliže by však účelem uvedeného postupu ze strany přejímajícího zaměstnavatele bylo vyhnout se přechodu práv a povinností z pracovního poměru mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem na přejímajícího zaměstnavatele proto, aby přejímající zaměstnavatel mohl zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, kterou při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nelze sjednat, bylo by ujednání o zkušební době neplatné, neboť by se za těchto okolností přičilo dobrým mravům.“<sup>140</sup> Z judikatury Nejvyššího soudu je tak možné dovodit, že princip autonomie vůle může vyloučit právní úpravu Přechodu, a tím může dojít i ke změně pracovních podmínek sjednaných u původního zaměstnavatele. Korektivem, který zabraňuje úmyslnému obcházení právní úpravy Přechodu, zůstávají dobré mravy. Možnost prokázat tuto skutečnost se však odborné veřejnosti jeví jako teoretická.<sup>141</sup>

Předmětem Přechodu označujeme veškerá práva a povinnosti zaměstnance existující ke dni Přechodu.<sup>142</sup> Přejímající zaměstnavatel je povinen zajistit přecházejícím zaměstnancům stejné pracovněprávní nároky, které měli u původního zaměstnavatele.<sup>143</sup> V souvislosti s Přechodem tak dochází k přechodu všech individuálních a kolektivních pracovněprávních práv. K rozsahu přecházejících práv a povinností Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí uvedl, že „rozsah přecházejících práv a povinností z pracovněprávních vztahů je určován právy a povinnostmi, jež dosavadnímu zaměstnavateli [...] vplynuly z pracovních poměrů k zaměstnancům, jichž se přechod týká. Okamžikem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů [...] totiž dochází - uvažováno z pohledu zaměstnance - jen ke změně v osobě zaměstnavatele [...], zatímco samotný obsah pracovněprávního vztahu tím zůstává nedotčen [z hlediska obsahu pracovněprávního vztahu tu tedy platí stejný právní stav, jako kdyby ke změně v osobě zaměstnavatele [...] vůbec nedošlo].“<sup>144</sup> Přejímající zaměstnavatel je tak vázán pracovními smlouvami uzavřenými u původního zaměstnavatele, vnitřními předpisy původního zaměstnavatele upravující práva a povinnosti zaměstnanců a kolektivními smlouvami. Není-li

---

<sup>140</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.

<sup>141</sup> BOČANOVÁ, Veronika. *Formální ukončení původního a navázání nového pracovního poměru a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů* [online]. epravo.cz, 25. srpna 2016 [cit. 12. července 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/formalni-ukonceni-puvodniho-a-navazani-noveho-pracovniho-pomeru-a-prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-102695.html>>.

<sup>142</sup> HŮRKA: *Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích...*, s. 575.

<sup>143</sup> JOUZA, Ladislav. Organizační změny na pracovištích a jejich právní důsledky. *Právo a zaměstnání*, 2008, č. 10, s. 3.

<sup>144</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

zaměstnavatel způsobilý poskytnout zaměstnancům stejná plnění jako převádějící zaměstnavatel, a to z objektivních důvodů, měl by přejímající zaměstnavatel poskytnout zaměstnancům alespoň obdobné plnění.<sup>145</sup> V případě jejich změny je však potřeba, aby přejímající zaměstnavatel nezhoršil pracovní podmínky dotčených zaměstnanců. Došlo-li by jejich změnou ke zhoršení pracovních podmínek, mohl by zaměstnanec postupovat v souladu s § 339a zákoníku práce (k tomuto blíže viz kapitola 4.2).<sup>146</sup> Hůrka uvádí jako další příklady smluv, ze kterých přecházejí práva a povinnosti na nového zaměstnavatele, také smlouvy o mzdě, manažerské smlouvy, smlouvy o odpovědnosti, zvyšování nebo prohlubování kvalifikace.<sup>147</sup> Na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí také jiné pracovněprávní vztahy, tedy dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).<sup>148</sup> Kolektivními smlouvami je nový zaměstnavatel však vázán v souladu s § 338 odst. 2 zákoníku práce pouze na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku. Možnost omezit platnost kolektivních smluv u přejímajícího zaměstnavatele vyplývá z článku 3 odst. 3 směrnice 2001/23/ES, když stanoví, že „[č]lenské státy mohou omezit dobu pro zachování pracovních podmínek, avšak s výhradou, že tato doba nebude kratší než jeden rok.“ Doba účinnosti kolektivní smlouvy u přejímajícího zaměstnavatele se bude dle české právní úpravy odvíjet od doby uskutečnění Přechodu. Jak zmiňuje Randlová, v této otázce bude pro přejímajícího zaměstnavatele výhodnější Přechod uskutečněný ke konci kalendářního roku (a s tím doba účinnosti kolektivní smlouvy lehce přesahující jeden rok) na rozdíl od Přechodu uskutečněného na začátku kalendářního roku, kdy by doba účinnosti kolektivní smlouvy činila dva roky.<sup>149</sup> Česká právní úprava je tak dle mého názoru v tomto ohledu pro přejímajícího zaměstnavatele o něco přísnější, než by mohla dle směrnice 2001/23/ES být. Doba účinnosti kolektivních smluv u přejímajícího zaměstnavatele nebyla Novelou dotčena, a tak se otázka doby účinnosti kolektivní smlouvy u přejímajícího zaměstnavatele nezměnila.

Po účinnosti Přechodu tak může nastat situace, ve které mají přecházející zaměstnanci rozdílná práva a nároky než dosavadní zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele. Randlová tuto situaci nepovažuje za nerovné zacházení, když rozdílné podmínky zaměstnanců vznikají při Přechodu automaticky. Dle názoru Randlové tak není možné zaměstnavatele za tuto

---

<sup>145</sup> ŘIČÁNEK: *Přechod práv a povinností...*, s. 75.

<sup>146</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1037–1038 (§ 338).

<sup>147</sup> HŮRKA: *Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích...*, s. 575.

<sup>148</sup> JOUZA, Ladislav. Organizační změny na pracovištích a jejich právní důsledky. *Právo a zaměstnání*, 2008, č. 10, s. 4.

<sup>149</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 33.



skutečnost sankcionovat, když jejich důvodem je objektivní skutečnost a přejímající zaměstnavatel nemá možnost rozdílné podmínky ovlivnit.<sup>150</sup> Tento názor je v odborné literatuře sdílen, a v tomto případě tak k porušení § 16 a § 110 zákoníku práce nedochází.<sup>151</sup> Jouzová v této souvislosti upozorňuje na dvě situace, které mohou nastat. V prvním případě budou mít u přejímajícího zaměstnavatele přecházející zaměstnanci výhodnější pracovní podmínky než zaměstnanci stávající. Takovou nerovnost označuje Jouzová za přípustnou, když tato vyplývá přímo z právního předpisu. Jako druhý případ označuje Jouzová situaci, kdy stávající zaměstnanci budou mít lepší pracovní podmínky než zaměstnanci přecházející (tito jsou proto v horším postavení). V takovém případě by měl dle Jouzové přejímající zaměstnavatel pracovní podmínky přecházejícím zaměstnancům upravit a tuto nerovnost odstranit, aby nedošlo k porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.<sup>152</sup>

Jde-li o zaměstnance, jejichž pracovní poměr trvá v den převedení, odpovídá nový zaměstnavatel za nároky těchto zaměstnanců, i v případě, že zaměstnanci vznikly u předchozího zaměstnavatele.<sup>153</sup> Je přitom nerozhodné, zda jsou tyto nároky splatné, nesplacené, budoucí, přisouzené anebo sporné.<sup>154</sup> Může se jednat například o nárok na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.<sup>155</sup> V případě, že pracovní poměr zaměstnancům zanikl již před dnem převedení, nemá na nároky těchto zaměstnanců Přejímání vliv a za nároky těchto zaměstnanců je stále odpovědný původní zaměstnavatel.<sup>156</sup>

### 3.3 Informační povinnost zaměstnavatelů

V souvislosti s Přejímáním ukládá zákoník práce ve svém § 339 povinnost o této skutečnosti informovat a tuto skutečnost projednat. Tato povinnost se vztahuje jak na původního tak na nového zaměstnavatele. Přejímající zaměstnavatel je povinen splnit povinnost dle § 339 zákoníku práce vůči zástupcům dotčených zaměstnavatelů, kteří jsou

---

<sup>150</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přejímání práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 18.

<sup>151</sup> HŮRKA, Petr, KOŠNAR, Michael, ŘEHOŘOVÁ, Lucie. In HŮRKA, Petr a kol. *Přejímání práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013. s. 21. Shodně i ŘIČÁNEK: *Přejímání práv a povinností...*, s. 87–88.

<sup>152</sup> JOUZOVÁ, Lada. *Rovné zacházení se zaměstnanci při přechodu práv a povinností* [online]. Buletin-advokacie.cz, 22. února 2019 [cit. 11. srpna 2020]. Dostupné na <<http://www.buletin-advokacie.cz/rovne-zachazeni-se-zamestnanci-pri-prechodu-prav-a-povinnosti?browser=mobi>>.

<sup>153</sup> JOUZA, Ladislav. Organizační změny na pracovištích a jejich právní důsledky. *Právo a zaměstnání*, 2008, č. 10, s. 4.

<sup>154</sup> ŘIČÁNEK: *Přejímání práv a povinností...*, s. 75–76.

<sup>155</sup> ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 1389 (§ 338).

<sup>156</sup> JOUZA, Ladislav. Organizační změny na pracovištích a jejich právní důsledky. *Právo a zaměstnání*, 2008, č. 10, s. 4.

Přechodem dotčení. Přejímající zaměstnavatel tuto povinnost splní vůči zástupcům jeho zaměstnanců ještě předtím, než budou Přechodem dotčeni.<sup>157</sup>

Ustanovení § 339 odst. 1 zákoníku práce proto stanoví, že „[p]řede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody

- a) stanovené nebo navrhované datum převodu,
- b) důvody převodu,
- c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
- d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.“

Zákoník práce tedy určuje, že původní i nový zaměstnavatel musejí v dostatečném časovém předstihu, přede dnem nabytí účinnosti Přechodu, nejpozději 30 dnů před Přechodem splnit informační a projednávací povinnost. Informační a projednávací povinnost splní původní i nový zaměstnavatel v případě, že tak učiní vůči odborové organizaci či radě zaměstnanců. Zákoník práce stanoví, že jsou zaměstnavatelé povinni s odborovou organizací či radou zaměstnanců projednat za účelem dosažení shody stanovené nebo navrhované datum převodu, důvody převodu, právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům. V případě, že odborová organizace či rada zaměstnanců u zaměstnavatele nepůsobí, splní zaměstnavatel povinnost dle § 339 odst. 2 zákoníku práce tím, že o Přechodu vyrozumí zaměstnance, kteří jsou tím přímo dotčeni, a to opět nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti Přechodu.<sup>158</sup> Přímo dotčenými zaměstnanci jsou považováni všichni, kterých se Přechod týká.<sup>159</sup>

Informováním se dle § 278 odst. 2 zákoníku práce rozumí „[...] poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko.“ Projednáním je poté dle § 278 odst. 3 zákoníku práce „[...] jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.“

---

<sup>157</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2019*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. s. 524.

<sup>158</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1042 (§ 339).

<sup>159</sup> JOUZA, Ladislav. Organizační změny na pracovištích a jejich právní důsledky. *Právo a zaměstnání*, 2008, č. 10, s. 5.

Nedojde-li ze strany zaměstnavatele ke splnění povinnosti, kterou mu § 339 zákoníku práce ukládá, nemá tato skutečnost na realizaci Přechodu vliv.<sup>160</sup> Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce však porušení povinnosti informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců dle § 339 zákoníku práce označuje v § 10 a § 23 za přestupek na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance, kdy je za něj možné uložit pokutu až do výše 200.000,- Kč. Nepůsobí-li však u původního či nového zaměstnavatele odborová organizace nebo rada zaměstnanců a tito zaměstnavatelé jsou povinni o skutečnosti Přechodu informovat přímo dotčené zaměstnance, porušení této povinnosti pod přestupek dle zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce nespadá.<sup>161</sup> Do účinnosti Novely tak neexistovala sankce pro zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace nebo rada zaměstnanců, v případě porušení informační povinnosti vůči zaměstnancům. Novela však v souvislosti s tímto dává zaměstnancům při nesplnění povinnosti uložené zaměstnavatelům v § 339 zákoníku práce možnost podat výpověď dle § 51a zákoníku práce se zkrácenou výpovědní dobou, a to i po účinnosti Přechodu (k tomuto blíže kapitola 4.1). Novelou proto došlo ke korekci chybějící sankce v případě porušení povinností vyplývajících pro zaměstnavatele z § 339 zákoníku práce.

---

<sup>160</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1042 (§ 339).

<sup>161</sup> Tamtéž.

## 4. Prostředky ochrany zaměstnance při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

### 4.1 Výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů

V případě Přechodu není možné po zaměstnanci požadovat, aby vykonával práci pro zaměstnavatele, kterého si sám nevybral. Pokud si tedy zaměstnanec nepřeje pro přejímajícího zaměstnavatele pracovat, dává mu zákoník práce právě v § 51a možnost jednostranně ukončit pracovní poměr, a to výpovědí.<sup>162</sup> Ustanovení § 51a zákoníku práce přinesla zaměstnancům novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb., a to od 1. ledna 2012.<sup>163</sup> Na výpověď dle § 51a zákoníku práce se vztahuje zkrácená výpovědní doba oproti standardní výpovědní době upravené v § 51 zákoníku práce. Tento případ je tak jedinou výjimkou, kdy minimální výpovědní doba nemusí uběhnout.<sup>164</sup>

Ustanovení § 51a ZPr stanovilo, že *„[b]yla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.“* Zaměstnanec proto musel výpověď dle § 51a ZPr podat ještě před účinností Přechodu.<sup>165</sup> Zaměstnanec v podání výpovědi ZPr žádným způsobem časově neomezoval, a výpověď mohl zaměstnanec před účinností Přechodu podat kdykoliv.<sup>166</sup> Randlová právě v této skutečnosti spatřovala problém ustanovení § 51a ZPr. Příkladem uváděla situaci, kdy 14 zaměstnanců z celkového počtu 15ti, kteří podléhali Přechodu, podalo výpověď v souvislosti s Přechodem pouze jeden den před účinností Přechodu a tím způsobilo značné komplikace přejímajícímu zaměstnavateli, který se již předem zavázal zpracovat mzdy pro jinou společnost do určitého data. Skutečnost, že přejímající zaměstnavatel přišel až na jednu výjimku o všechny zaměstnance kvalifikované vykonávat tuto práci, a proto nebyl schopen zajistit splnění svých závazků včas, způsobovalo provozní i ekonomické problémy,

---

<sup>162</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. In VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 101 (§ 51a).

<sup>163</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1033 (§ 338).

<sup>164</sup> Tamtéž, s. 183 (§ 51a).

<sup>165</sup> Tamtéž.

<sup>166</sup> RANDLOVÁ, Nataša. In VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 667 (§ 338).

keré přejímající zaměstnavatel nemohl předvídat. Shodný názor sdílel i Hůrka, který v neexistenci lhůty pro podání výpovědi dle § 51a ZPr viděl nedostatek jistoty pro přejímajícího zaměstnavatele a také upozorňoval na nedostatečný prostor pro vyřešení personálních a organizačních změn vzniklých přejímajícímu zaměstnavateli z důvodu výpovědí podaných zaměstnanci.<sup>167</sup> Další problém ustanovení § 51a ZPr viděla Randlová v možnosti využít zkrácené výpovědní doby pouze před účinností Přechodu. V případě, že převádějí zaměstnavatel porušil svou povinnost informovat zaměstnance o Přechodu a tito se o skutečnosti dozvěděli až po účinnosti Přechodu, například od přejímajícího zaměstnavatele, zkrácené výpovědní doby využít nemohli.<sup>168</sup> Došlo-li k této situaci, byl zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele, kterého si nevybral, a to po dobu běžné výpovědní doby.<sup>169</sup> Janšová dále upozorňovala na fakt, že výpověď dle § 51a ZPr musela být učiněna v souvislosti s Přechodem, a proto doporučovala skutečnost výslovně ve výpovědi uvádět. Nebylo-li z výpovědi patrné, že byla učiněna v souvislosti s Přechodem, skončil by pracovní poměr až uplynutím standartní výpovědní doby.<sup>170</sup> K tomuto se vyjádřil i Nejvyšší soud, když uvedl, že *„o výpověď z pracovního poměru danou zaměstnancem „v souvislosti“ s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu [...] se jedná tehdy, byla-li výpověď podána ještě přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů [...], a současně, byl-li podle obsahu výpovědi důvodem nebo alespoň pohnutkou k rozvázání pracovního poměru zaměstnancem očekávaný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele [...]“*<sup>171</sup>

Novela zákoníku práce však přinesla kompletní změnu znění tohoto paragrafu. Novelou došlo k odstranění nedostatků, které měl § 51a ZPr dle výše uvedených názorů odborné veřejnosti. Nově proto § 51a zákoníku práce stanoví, že *„[b]yla-li výpověď ze strany zaměstnance dána z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.“* V rámci § 51a odst. 1 zákoník práce tak došlo k úpravě časové omezení, kdy zaměstnanec může výpověď v souvislosti s Přechodem podat.

---

<sup>167</sup> HŮRKA: *Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích...*, s. 575.

<sup>168</sup> RANDLOVÁ, Nataša. In VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 667 (§ 338).

<sup>169</sup> HŮRKA: *Dlouho očekávaná novela zákoníku...*

<sup>170</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 183 (§ 51a).

<sup>171</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019.

Výpověď je proto zaměstnanec oprávněn podat „[...] do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu [...]“. Důsledek podání takové výpovědi zůstal shodný, a tedy při splnění časového hlediska skončí pracovní poměr zaměstnance nejpozději dnem, který předchází nabytí účinnosti Přechodu. Novelou tak došlo ke zpřesnění podmínek výpovědi.<sup>172</sup> Dle mého názoru vedlo přijetí Novely ke snížení míry ochrany zaměstnanců. Domnívám se, že nově zavedená lhůta pro podání výpovědi v souvislosti s Přechodem povede ke značnému omezení využívání tohoto institutu, a to pro neznalost zaměstnanců. Ztotožňuji se však s názorem, že byla potřeba posílit jistotu přejímajícího zaměstnavatele, aby byl i tento chráněn před dopady výpovědí podaných i třeba jen jeden den před účinností Přechodu. Mám tak za to, že zákonodárce upravil institut výpovědi v souvislosti s Přechodem rozumným a legitimním způsobem.

Novela zároveň vyřešila situaci, kdy ze strany zaměstnavatele došlo k porušení povinností stanovených v § 339 zákoníku práce. Nově proto zákoník práce zavedl druhý odstavec § 51a, který stanoví, že „[n]ebyl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, může dát z tohoto důvodu výpověď s tím, že

- a) byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu,
- b) byla-li dána výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.“

Nyní je tak zaměstnancům umožněno podat výpověď dle § 51a zákoníku práce i po účinnosti Přechodu, aniž by přišli o zkrácenou výpovědní dobu, kterou jim zákoník práce poskytuje. Spolu s novým zněním § 51a zákoníku práce nicméně Morávek předkládá názor, že zaměstnanci nebudou schopni vymezit a posoudit splnění hmotněprávních podmínek pro podání výpovědi dle tohoto paragrafu.<sup>173</sup> Domnívám se však, že Novela v tomto ohledu zlepšuje postavení zaměstnance, když umožňuje i po účinnosti Přechodu ukončit pracovní poměr se zkrácenou výpovědní dobou, a tak rychleji odstranit stav, ve kterém zaměstnanec proti své vůli vykonává práci pro nového zaměstnavatele.

---

<sup>172</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé související zákony, č. 285/2020 Dz [online] [cit. 1. července 2020]. Dostupné na: databáze beck-online.cz.

<sup>173</sup> MORÁVEK, Jakub. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*, 2020, č. 13-14 [online databáze]. [cit. 12. července 2020]. Dostupné na: databáze beck-online.cz.

## 4.2 Zhoršení podmínek zaměstnance a právo na odstoupné

V důsledku Přechodu by nemělo docházet k dotčení zaměstnanců, a proto by přejímajícím zaměstnavatelem měla být zaměstnancům zachována stejná práva, která měli před Přechodem. Před porušením této povinnosti zakotvuje zákoník práce v § 339a ochranu zaměstnance v podobě možnosti podat výpověď z důvodu podstatného zhoršení podmínek v souvislosti s Přechodem. Jedná se tak o implementaci článku 4 odst. 2 směrnice 2001/23/ES.<sup>174</sup> V případě, že zaměstnanec podá výpověď ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti Přechodu, anebo, je-li pracovní poměr ve stejné lhůtě ukončen dohodou, má zaměstnanec nárok domáhat se u soudu určení, že k rozvázání tohoto pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s Přechodem. Dojde-li soud k tomu, že ke zhoršení pracovních podmínek zaměstnance skutečně došlo, vznikne zaměstnanci právo na odstoupné dle § 67 odst. 1 zákoníku práce.<sup>175</sup> Podá-li zaměstnanec výpověď dle § 339a zákoníku práce, skončí jeho pracovní poměr uplynutím výpovědní doby dle § 51 zákoníku práce.<sup>176</sup>

Co se považuje za „podstatné zhoršení pracovních podmínek“ však zákoník práce ani směrnice 2001/23/ES nevysvětluje. Aktuálně neexistují ani kritéria, dle kterých by bylo možné posoudit, zda se daná změna dá považovat za podstatnou či nikoliv. Jako příklad podstatného zhoršení podmínek je však možné posoudit snížení příjmu, změnu výplatního termínu, změnu pracovní doby, změnu náplně práce či místa výkonu práce v rámci druhu práce nebo místa práce vymezených v pracovní smlouvě a bezdůvodné přeřazení na nižší pozici. Veškeré změny je však třeba posuzovat s ohledem na konkrétní případy, a tak ani u výše uvedených změn není jisté, že se budou považovat v každém případě za podstatné zhoršení pracovních podmínek.<sup>177</sup> Dle názoru Nejvyššího soudu § 339a zákoníku práce „patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, tj. normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vyznačil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.“<sup>178</sup>

K otázce posuzování, zda došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek ve smyslu § 339a zákoníku práce, se Nejvyšší soud vyslovil, že při tomto posuzování „[...] může soud přihlídnout např. k okolnostem ovlivňujícím výkon práce z hlediska ekonomického, sociálního,

<sup>174</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 34.

<sup>175</sup> RANDLOVÁ, Nataša. In VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 684 (§ 339a).

<sup>176</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1047 (§ 339a).

<sup>177</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 35–36.

<sup>178</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019.

*technického a technologického, psychického, fyzického a fyziologického, zdravotního, bezpečnostního, ale i k náročnosti práce (fyzické či psychické), jejímu množství, kvalitě pracovního prostředí a pracovních a mezilidských vztahů na pracovišti (jak zmiňuje žalobce), k provedeným organizačním změnám, možnostem jazykové komunikace, zaváděným novým programům a řízení, stupni kontroly pracovní i osobní (soukromé) činnosti, novým požadavkům na výkaznictví práce (jak z toho vyšly soudy) apod.“<sup>179</sup>*

Zaměstnanec tak musí u soudu podat „žalobu na určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek“ v souvislosti s Přejedem a soud musí žalobě vyhovět. Žalobu může zaměstnanec podat v obecné tříleté promlčecí lhůtě, jelikož zákoník práce žádnou speciální lhůtu pro podání žaloby nestanoví.<sup>180</sup> Randlová však nutnost zaměstnance domáhat se u soudu určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek podání této žaloby, považuje za problematické, zejména s ohledem na snížení rychlosti uplatnění práv zaměstnance při zahlcenosti českých soudů. Zároveň je tímto postupem zaměstnanec nucen, v případě, že zaměstnavatel nebude po vyhovění jeho žalobě plnit dobrovolně, absolvovat další pro vymození přiznaného odstupného.<sup>181</sup> Dle mého názoru tak zákoník práce v tomto ohledu ukládá zaměstnanci nepřiměřené povinnosti, čímž může mnoho z nich k uplatnění jejich práv odradit.

Výše odstupného je určena v souladu s § 67 zákoníku práce dle délky trvání pracovního poměru zaměstnance, do kterého je třeba zahrnout i dobu trvání pracovního poměru u původního zaměstnavatele. V souvislosti s výší odstupného Janšová upozorňuje, že odkaz na § 67 zákoníku práce není možné vykládat pouze formalisticky tak, že by měl zaměstnanec nárok jen na zákonnou výši odstupného. Vyplývá-li nárok zaměstnance na vyšší odstupné z pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu, má zaměstnanec právo na toto vyšší odstupné.<sup>182</sup> Shodný názor sdílí i Randlová, která uvádí, že zaměstnanec by měl obdržet všechny nároky odstupného.<sup>183</sup> S těmito názory se ztotožňuji a souhlasím, že by formalistickým výkladem došlo ke zkrácení práv zaměstnance.

Zákoník práce stanovuje pro výpověď dle § 339a dvouměsíční lhůtu, ve které je zaměstnanec povinen výpověď podat. Právě dvouměsíční lhůtou se zákoník práce odchyluje

---

<sup>179</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019.

<sup>180</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1047 (§ 339a).

<sup>181</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přejed práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 34–35.

<sup>182</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1047 (§ 339a).

<sup>183</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přejed práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 35.



od článku 4 odst. 2 směrnice 2001/23/ES, jelikož tato žádnou lhůtu nestanoví. Randlová v souvislosti s tímto považuje dvouměsíční lhůtu za příliš krátkou, když po jejím uplynutí nejsou zaměstnanci proti změně pracovních podmínek žádným způsobem chráněni a zaměstnavatelé tak mohou změny bez větších problémů odložit na dobu po uplynutí těchto dvou měsíců.<sup>184</sup> Janšová v souvislosti s tímto upozorňuje, že s omezením zaměstnanců dvouměsíční lhůtou vyvstávají pochyby o souladu tohoto ustanovení se směrnicí 2001/23/ES.<sup>185</sup> Řičánek také vidí problém v této dvouměsíční lhůtě, když tato počíná běžet již účinností Přechodu a ne účinností příslušné změny pracovních podmínek. Úpravu § 339a zákoníku práce Řičánek nepovažuje za souladnou se směrnicí 2001/23/ES, když tato žádnou lhůtu neobsahuje a právní úpravu nepovažuje ani za příznivější.<sup>186</sup> Ani dle mého názoru toto omezení zaměstnanců není pro zaměstnance příznivější ve smyslu článku 8 směrnice 2001/23/ES, a proto v souladu se směrnicí 2001/23/ES. Domnívám se však, že pokud by nebyla žádná lhůta pro uplatnění výpovědi dle § 339a zákoníku práce upravena, došlo by k velkému znevýhodnění přejímajícího zaměstnavatele, který by byl vystaven nepřiměřeným požadavkům na zachování shodných podmínek přecházejících zaměstnanců.

U § 339a zákoníku práce však Novela žádnou změnu nepřinesla, a tak toto ustanovení tak platí i nadále v původním znění. Domnívám se však, že § 339a zákoníku práce by bylo možné novelizovat hned v několika ohledech. Mám za to, že by se dvouměsíční lhůta pro ukončení pracovního poměru dle § 339a zákoníku práce měla prodloužit, aby byli zaměstnanci chráněni před změnou po delší dobu než nyní. Případně by bylo dobré upravit jiný prostředek ochrany zaměstnance proti nepříznivým změnám pracovních podmínek z důvodu Přechodu po uplynutí této dvouměsíční lhůty, když momentálně žádný takový prostředek neexistuje. Revizi by bylo možné provést i v postupu, který musí zaměstnanec absolvovat pro přiznání odstupného jako kompenzaci za podstatné zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s Přechodem. Na jednu stranu se domnívám, že odstraněním podmínky domáhat se určení podstatného zhoršení pracovních podmínek zaměstnance u soudu by došlo k urychlení realizace práv zaměstnanců a ke zvýšení míry jejich ochrany. Avšak na druhou stranu v tomto postupu vidím problém neexistence objektivní kontroly a posouzení předmětné situace ze strany soudu, čímž by mohlo docházet ke zneužívání tohoto institutu ze strany zaměstnanců, kteří by požadovali odstupné

---

<sup>184</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 34.

<sup>185</sup> JANŠOVÁ, Marie. In VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. s. 1047 (§ 339a).

<sup>186</sup> ŘIČÁNEK: *Přechod práv a povinností...*, s. 99–100.

i v případě změn, které by nemusely být podstatné. S ohledem na přijatou Novelu však mám za to, že se zákonodárce v brzké době k žádné jiné novelizaci právní úpravy Přechodu neuchýlí.

## Závěr

Hlavním cílem právní úpravy Přechodu je zákonná ochrana zaměstnance v případech, kdy dochází ke změně subjektu pracovněprávního vztahu, a to zaměstnavatele. Ochrana spočívá zejména v automatickém pokračování pracovněprávního vztahu a zachování podmínek, které měl zaměstnanec u původního zaměstnavatele, zákazu propouštění v souvislosti s Přechodem a informační a projednací povinnosti zaměstnavatelů. Jelikož ke změnám v osobě zaměstnavatele není vyžadován souhlas zaměstnance, reaguje právní úprava i na situaci, za které je zaměstnanec nucen vykonávat závislou práci pro zaměstnavatele, kterého si sám nevybral.

Právní úprava Přechodu vychází ze směrnice 2001/23/ES, která zajišťuje zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. ZPr se však v podmínce, kdy k Přechodu dochází, od směrnice 2001/23/ES, odkláněl, když namísto podmínky „převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu“ pro Přechod používal podmínku převodu „činností či úkolů zaměstnavatele“ anebo dokonce jen jejich části. ZPr tak dopadal na mnohem větší počet transakcí než samotná směrnice 2001/23/ES, čímž poskytoval zaměstnancům ochranu ve větším množství případů. Jelikož směrnice 2001/23/ES v článku 8 povoluje členským státům přijímat právní úpravu pro zaměstnance příznivější, byl tak ZPr v tomto ohledu se směrnicí 2001/23/ES v souladu. I přesto však, vznikaly v praxi s tímto institutem četné problémy. Na bezbřehost případů, na které se právní úprava Přechodu vztahovala, se snažila reagovat Novela, která přinesla vymezení podmínek, jejichž kumulativní splnění se vyžaduje, aby k Přechodu došlo. Zákonodárce se tak pokusil zpřesnit právní úpravu a reagovat na judikaturu Soudního dvora EU. Právní úprava Přechodu je dle mého názoru velmi složitá

a určit, kdy k Přechodu dochází je tak pro zaměstnavatele velice obtížné. Zpřesnění podmínek, které přinesla Novela, proto považuji za krok správným směrem. Otázkou však zůstává, zda takové vymezení podmínek neomezí případy, kdy k Přechodu dochází na minimum, čímž by se z pro zaměstnance velmi příznivé právní úpravy stala právní úprava, která zaměstnance chrání jen v omezených případech. Odpovědět si však bude možné až s odstupem času, poté, co dojde k aplikaci nové právní úpravy Přechodu v praxi.

Prostředky ochrany zaměstnance v případě Přechodu vnímám jako dostatečné. Zaměstnancům zákoník práce v souvislosti s Přechodem umožňuje dle § 51a ukončit pracovní poměr ve zkrácené výpovědní době. Ustanovení § 51a ZPr neomezovalo zaměstnance žádnou lhůtou, ve které by byl zaměstnanec povinen výpověď v souvislosti s Přechodem podat. Zároveň § 51a ZPr nereflektoval ani situaci, ve které zaměstnavatel porušil informační

povinnost dle § 339 zákoníku práce. Na nedostatky § 51a ZPr proto reaguje Novela, která nově přináší 15ti denní lhůtu, ve které je zaměstnanec povinen výpověď podat. Zároveň umožňuje podat tuto výpověď i po účinnosti Přechodu se zachováním zkrácené výpovědní doby, v případě, že zaměstnavatel porušil informační povinnost dle § 339 zákoníku práce. Porušil-li proto zaměstnavatel informační povinnosti dle § 339 zákoníku práce a zaměstnanec dá z tohoto důvodu výpověď, rozlišuje zákoník práce, zda tak zaměstnanec učinil před účinností Přechodu, či až po něm. V případě, že dá zaměstnanec zaměstnavateli výpověď dle § 51a odst. 2 zákoníku práce před účinností Přechodu skončí jeho pracovní poměr dnem, který předchází dni nabytí účinnosti Přechodu. Učiní-li tak do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti Přechodu, jeho pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

Dalším prostředkem ochrany, který zákoník práce nabízí, je možnost podat dle § 339a zákoníku práce výpověď v souvislosti s Přechodem, či pracovní poměr rozvázat dohodou, do 2 měsíců po účinnosti Přechodu a domáhat se u soudu určení, že z důvodu Přechodu došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek zaměstnance. V případě úspěchu zaměstnance u soudu mu poté náleží odstupné dle § 67 zákoníku práce. Ve vztahu ke dvouměsíční lhůtě, kterou obsahuje § 339a zákoníku práce, jsou odbornou veřejností vznášeny pochyby ohledně souladu tohoto ustanovení se směrnicí 2001/23/ES, když tato žádnou lhůtu, na rozdíl od zákoníku práce, nestanoví. Ztotožňuji se s názorem, že omezení zaměstnance touto lhůtou pro ně není příznivější ve smyslu článku 8 směrnice 2001/23/ES, a proto v tomto ohledu není ustanovení plně v souladu se směrnicí 2001/23/ES. Domnívám se, že by bylo vhodné v této souvislosti přijmout i jiný prostředek ochrany zaměstnance proti změnám pracovních podmínek v souvislosti s Přechodem, jehož by se zaměstnanci mohli dovolávat po uplynutí dvouměsíční lhůty, kterou stanovuje § 339a zákoníku práce. V ostatních otázkách mám však za to, že je tuzemská právní úprava v souladu s právní úpravou Evropské unie.

Protože k Přechodu dochází automaticky, je tak téměř jedinou povinností převádějícího a přejímajícího zaměstnavatele splnit informační a projednací povinnost, kterou jim zákoník práce ukládá v § 339. Nemyslím si proto, že by právní úprava Přechodu zaměstnavatele odrazovala a ukládala jim nepřiměřené povinnosti.

I přesto, že právní úprava Přechodu tvoří jen malou část zákoníku práce jsou její důsledky pro praxi zásadní. Právní úprava Přechodu tak ukazuje, že se jedná o velmi náročnou problematiku, v souvislosti s kterou vyvstávají četné otázky, na které se snaží odpovědět jak Soudní dvůr EU, Nejvyšší soud, tak i odborná veřejnost. Domnívám se, že je v tomto ohledu

potřeba lépe zaměstnavatele i zaměstnance informovat, aby si tito byli vědomi všech svých práv a povinností, které v souvislosti s Přechodem mají.

## Seznam použitých zdrojů

### Monografie/knihy

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. 1610 s.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s.
- BLANPAIN, Roger. *European Labour Law*. 13th rev. ed. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2012.
- BLANPAIN, Roger, KLEIN, Elisabeth. *Európske pracovné právo*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Vydavateľské oddelenie, 1999. 213 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2019*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. 1304 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2013. 144 s.
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. 368 s.
- MELZER, Filip. *Metodologie nalézání práva: úvod do právní argumentace*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, 276 s.
- RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností a hromadné propouštění*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 126 s.
- ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 176 s.
- THÜSING, Gregor. *European Labour Law*. München: C. H. Beck, 2013. 260 s.
- VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 1162 s.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 792 s.

- VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008. 504 s.

### Odborné články

- HŮRKA, Petr. Přejed práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze. *Právník*, 2015, roč. 154, č. 7, s. 571–581.
- JANŠOVÁ, Marie, ŘIČÁNEK, Matěj. Nejvyšší soud opětovně k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*, 2018, č. 4, s. 24–30.
- JOUZA, Ladislav. Organizační změny na pracovištích a jejich právní důsledky. *Právo a zaměstnání*, 2008, č. 10, s. 3–8.
- SALAČ, Jiří, VÍTEK, Michal. Přejed práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu závodu. *Práce a mzda*, 2019, č. 5, s. 21–27.

### Legislativní akty

- Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, č. 303/2013 Dz [online] [cit. 1. července 2020]. Dostupné na: databáze beck-online.cz.
- Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé související zákony, č. 285/2020 Dz [online] [cit. 1. července 2020]. Dostupné na: databáze beck-online.cz.
- Směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů
- Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. Úř. věst. L 082 , 22. března 2001, s. 16 a násl.
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb. účinném ke dni 29. července 2020
- Zákoně č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů

- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 90/2012 Sb. o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé související zákony
- Zpráva Komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů č. KOM(2007) 334 v konečném znění

## Soudní rozhodnutí

- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. března 2004, sp. zn. 21 Cdo 2659/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 906/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. ledna 2010, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 2520/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. září 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 786/2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 2911/2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. listopadu 2017, sp. zn. 21 Cdo 2746/2017.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. října 2017, sp. zn. 21 Cdo 5139/2016.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. března 1986, *Spijkers v Benedik*, C-24/85, Sb. rozh. 1986 s. 1119.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. února 1988, *Tellerup v Daddy's Dance Hall*, C-324/86, Sb. rozh. 1988, s. 00739.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. května 1988, *Berg v Besselsen*, spojené případy C-144 a 145/87, Sb. rozh. 1988, s. 02559.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. dubna 1994, *Schmidt*, C-392/92, Sb. rozh. 1994, s. I-01311.



- Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. března 1996, *Merckx*, C-171/94, Sb. rozh. 1996, s. I-01253.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. března 1997, *Süzen*, C-13/95, Sb. rozh. 1997, s. I-01259.

## Internetové zdroje

- BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, č. 1, [online databáze]. [cit. 12. července 2020]. Dostupné na: databáze beck-online.cz.
- BOČANOVÁ, Veronika. *Formální ukončení původního a navázání nového pracovního poměru a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů* [online]. epravo.cz, 25. srpna 2016 [cit. 12. července 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/formalni-ukonceni-puvodniho-a-navazani-noveho-pracovniho-pomeru-a-prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-102695.html>>.
- DROSCOVÁ, Lenka, ČOPÁKOVÁ, Tereza. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů – nový judikát Nejvyššího soudu a chystaná novela zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 7. září 2016 [cit. 12. července 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-novy-judikat-nejvyssiho-soudu-a-chystana-novela-zakoniku-prace-102963.html>>.
- ERÉNYI, Tereza. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů* [online]. epravo.cz, 3. dubna 2009 [cit. 30. března 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html>>.
- HŮRKA, Petr a kol. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce* [online]. epravo.cz, 11. června 2020 [cit. 12. července 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>>.
- JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zvláštních zákonů* [online]. Buletin-advokacie.cz, 2. května 2018 [cit. 30. března 2020]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-podle-zvlastnich-zakonu?browser=full>>.

- JOUZOVÁ, Lada. *Rovné zacházení se zaměstnanci při přechodu práv a povinností* [online]. Buletin-advokacie.cz, 22. února 2019 [cit. 11. srpna 2020]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/rovne-zachazeni-se-zamestnanci-pri-prechodu-prav-a-povinnosti?browser=mobi>>.
- MORÁVEK, Jakub. *Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. Právní rozhledy*, 2020, č. 13-14 [online databáze]. [cit. 12. července 2020]. Dostupné na: databáze beck-online.cz.
- RANDLOVÁ, Nataša, KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. *Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností - přelom, či slepá ulička?. Práce a mzda*, 2014, č. 5 [online databáze]. [cit. 12 července 2020]. Dostupné na: databáze noveaspi.cz.
- ŘEZNÍČEK, David. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů* [online]. epravo.cz, 11. září 2015 [cit. 30. března 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-98494.html>>.

## **Abstrakt**

Tato diplomová práce se zabývá ochranou zaměstnance při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Diplomová práce vymezuje pojem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a jednotlivé prostředky ochrany zaměstnance. Zároveň dochází k analýze právní úpravy v českém právním řádu a právním řádu Evropské unie a nastínění základních problémů, které tato právní úprava přináší. V diplomové práci se pojednává i o novele, díky které došlo k výrazným změnám v právní úpravě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

## **Abstract**

This diploma thesis deals with protection of employee upon transfer of rights and obligations under employment law relationship. The diploma thesis defines the term transfer of rights and obligations under employment law relationship and particular means of employee's protection. At the same time the diploma thesis analyses legislation in legal order of Czech Republic and European Union and outlines fundamental problems that comes along with this legislation. The diploma thesis also deals with current amendments of Labour Code, which brought significant changes to the legislation regarding transfer of rights and obligations under employment law relationship.

## **Klíčová slova**

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ochrana zaměstnance, zaměstnanec, zaměstnavatel, převod podniků a závodů, zachování práv zaměstnanců, směrnice 2001/23/ES.

## **Key words**

Transfer of rights and obligations under employment law relationship, protection of employee, employee, employer, transfers of undertakings and businesses, safeguarding of employees' rights, directive 2001/23/EC.