

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Mgr. Barbora Bezděková

# **Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve vybraných členských státech EU**

Rigorózní práce

Vedoucí rigorózní práce: JUDr. Ljubomír Drápal

Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 1. dubna 2017

**Prohlášení**

Prohlašuji, že předloženou rigorózní práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 12. dubna 2017

---

Mgr. Barbora Bezděková

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé rigorózní práce JUDr. Ljubomírovi Drápalovi za vstřícnost a odbornou pomoc při zpracování tématu.

## Obsah

1. Úvod.....	1
2. Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu Evropské unie.....	4
2.1. Historická východiska právní úpravy přechodu práv a povinností na úrovni Evropské unie .....	5
2.1.1. Směrnice 1977 .....	7
2.1.1.1. Působnost Směrnice 1977 a používané definice .....	7
2.1.1.2. Koncepce zachování práv zaměstnanců dle Směrnice 1977 .....	9
2.1.1.3. Informační a projednací povinnost dle Směrnice 1977.....	12
2.1.1.4. Závěrečná ustanovení Směrnice 1977 .....	14
2.1.1.5. Soudní výklad Směrnice 1977.....	15
2.1.1.5.1. Judikatura ve věci aplikace Směrnice 1977 na převody učiněné v době insolvence převodce.....	15
2.1.1.5.2. Judikatura ve věci výkladu pojmu převod ve smyslu Směrnice 1977 .....	18
2.1.1.5.3. Judikatura ve věci aplikace Směrnice 1977 na převody týkající se veřejnoprávních subjektů.....	27
2.1.1.5.4. Judikatura ve věci informační a projednací povinnosti dle Směrnice 1977 .....	28
2.1.1.5.5. Judikatura ve věci okamžiku převodu dle Směrnice 1977.....	29
2.1.1.5.6. Judikatura ve věci vymezení zaměstnanců chráněných Směrnici 1977 .....	30
2.1.1.5.7. Judikatura ve věci vymezení práv zachovávaných na základě Směrnice 1977 .....	33
2.1.1.5.8. Judikatura ve věci možnosti změny pracovních podmínek pro přechodu dle Směrnice 1977.....	34
2.1.1.5.9. Judikatura k otázce podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance dle Směrnice 2001 .....	35
2.1.1.5.10. Judikatura ve věci způsobu provedení Směrnice 1977 do vnitrostátních právních řádů .....	36
2.1.2. Novelizace Směrnice 1977 .....	36
2.1.2.1. Návrh novely 1994 .....	37

2.1.2.2.	Upravený návrh novely Směrnice 1977 .....	40
2.1.2.3.	Novelizační směrnice 1998 .....	42
2.2.	Aktuální úprava přechodu práv a povinností na úrovni Evropské unie.....	44
2.2.1.	Směrnice 2001 .....	45
2.2.1.1.	Působnost Směrnice 2001 a používané definice .....	46
2.2.1.2.	Koncepce zachování práv zaměstnanců dle Směrnice 2001 .....	48
2.2.1.2.1.	Převody uskutečněné v insolvenčních a obdobných řízeních dle Směrnice 2001 .....	51
2.2.1.3.	Informační a projednací povinnost dle Směrnice 2001 .....	53
2.2.1.4.	Závěrečná ustanovení Směrnice 2001 .....	55
2.2.1.5.	Soudní výklad Směrnice 2001 .....	55
2.2.1.5.1.	Judikatura ve věci výkladu pojmu převod ve smyslu Směrnice 2001 .....	56
2.2.1.5.2.	Judikatura ve věci aplikace Směrnice 2001 na převody učiněné v době insolvence převodce.....	59
2.2.1.5.3.	Judikatura ve věci vymezení zaměstnanců chráněných Směrnicí 2001 .....	59
2.2.1.5.4.	Judikatura ve věci vymezení práv zachovávaných na základě Směrnice 2001 .....	60
2.2.1.5.5.	Judikatura k otázce podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance dle Směrnice 2001 .....	63
2.3.	Shrnutí evropské úpravy .....	64
3.	Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu České republiky .....	70
3.1.	Historická východiska české právní úpravy přechodu práv a povinností.....	70
3.1.1.	Právní úprava v Zákoníku práce z roku 1965 .....	70
3.1.1.1.	Harmonizace české úpravy s komunitárním právem.....	74
3.1.2.	Právní úprava v Zákoníku práce .....	79
3.1.2.1.	Velká novela Zákoníku práce 2012.....	80
3.2.	Aktuální úprava přechodu práv a povinností v Zákoníku práce.....	88
3.2.1.	Přechod výkonu práv a povinností.....	90
3.2.2.	Právní důvody přechodu práv a povinností .....	91
3.2.2.1.	Právní důvody přechodu dle Zákoníku práce.....	94

3.2.2.1.1.	Přechod podle ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce.....	94
3.2.2.1.2.	Přechod podle ustanovení § 340 Zákoníku práce .....	97
3.2.2.1.3.	Přechod podle ustanovení § 341 Zákoníku práce .....	97
3.2.2.1.4.	Smrt zaměstnavatele jako právní důvod přechodu.....	99
3.2.2.1.5.	Přechod podle ustanovení § 343 Zákoníku práce .....	101
3.2.2.2.	Právní důvody přechodu dle zvláštních předpisů .....	101
3.2.3.	Výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností.....	103
3.2.4.	Informační povinnost a povinnost projednání .....	104
3.2.5.	Právní účinky přechodu práv a povinností .....	106
3.2.5.1.	Vymezení převáděných zaměstnanců.....	107
3.2.5.1.1.	Možnost vyloučení přechodu práv a povinností ukončením pracovního poměru přede dnem účinnosti přechodu.....	109
3.2.5.2.	Rozsah přecházejících práv a povinností .....	112
3.2.5.2.1.	Přechod práv a povinností plynoucích z kolektivních smluv.....	114
3.2.5.2.2.	Přechod práv a povinností plynoucích z vnitřních předpisů .....	116
3.2.5.3.	Zásada rovného zacházení v kontextu přechodu práv a povinností	118
3.2.5.4.	Žaloba zaměstnance na podstatné zhoršení podmínek .....	119
3.3.	Plánovaná novela Zákoníku práce .....	120
3.4.	Shrnutí české úpravy.....	123
4.	Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu Francie.....	126
4.1.	Historická východiska francouzské právní úpravy přechodu práv a povinností .....	126
4.1.1.	Zákoník práce z roku 1910 .....	127
4.1.1.1.	Právní důvod přechodu práv a povinností.....	127
4.1.1.2.	Vliv změny právního postavení zaměstnavatele na kolektivní smlouvy .....	128
4.1.2.	Zákoník práce z roku 1973 .....	129
4.1.2.1.	Působnost Zákoníku práce z roku 1973.....	130
4.1.2.2.	Právní důvod přechodu práv a povinností.....	132
4.1.2.2.1.	Existence právního vztahu mezi původním a novým zaměstnavatelem.....	136

4.1.2.2.2.	Dobrovolné použití právní úpravy změny právního postavení zaměstnavatele .....	138
4.1.2.3.	Následky spojené se změnou právního postavení zaměstnavatele..	139
4.1.2.3.1.	Přechod dluhů původního zaměstnavatele .....	143
4.1.2.4.	Zákaz propouštění v souvislosti se změnou právního postavení zaměstnavatele .....	144
4.1.2.5.	Podstatná změna pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance.....	147
4.1.2.6.	Vliv změny právního postavení zaměstnavatele na kolektivní smlouvy .....	148
4.1.2.7.	Práva a povinnosti plynoucí ze zaměstnaneckých penzijních systémů. ....	151
4.1.2.8.	Vliv změny právního postavení zaměstnavatele na status zástupců zaměstnanců.....	151
4.1.2.9.	Informační a projednací povinnost vůči zástupcům zaměstnanců ..	152
4.2.	Aktuální francouzská úprava přechodu práv a povinností.....	154
4.2.1.	Zákoník práce z roku 2007 .....	154
4.2.1.1.	Právní důvod přechodu práv a povinností .....	154
4.2.1.1.1.	Převod mezi soukromým a veřejnoprávním subjektem .....	154
4.2.1.1.2.	Dobrovolné použití právní úpravy změny právního postavení zaměstnavatele v kontextu zásady rovného odměňování .....	155
4.2.1.2.	Následky spojené se změnou právního postavení zaměstnavatele..	156
4.2.1.2.1.	Přechod dluhů původního zaměstnavatele .....	157
4.2.1.3.	Vliv změny právního postavení zaměstnavatele na kolektivní smlouvy a status zástupců zaměstnanců .....	157
4.2.1.4.	Informační povinnost a projednací povinnost vůči zástupcům zaměstnanců.....	158
4.3.	Shrnutí francouzské úpravy .....	158
5.	Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu Velké Británie .....	162
5.1.	Historická východiska britské právní úpravy přechodu práv a povinností...	162
5.1.1.	TUPE 1981 .....	163
5.1.1.1.	Používané definice a působnost TUPE 1981.....	163

5.1.1.2.	Převod ve smyslu TUPE 1981 .....	164
5.1.1.3.	Vliv převodu na pracovní smlouvy .....	167
5.1.1.4.	Vliv převodu na kolektivní smlouvy .....	169
5.1.1.5.	Práva a povinnosti plynoucí ze zaměstnaneckých penzijních systémů. .....	171
5.1.1.6.	Propuštění zaměstnance v souvislosti s přechodem .....	172
5.1.1.7.	Vliv převodu na status odborové organizace.....	173
5.1.1.8.	Informační a projednací povinnost vůči zástupcům zaměstnanců ..	174
5.1.1.9.	Zákaz odchýlení se od TUPE 1981 .....	178
5.1.1.10.	Omezení působnosti TUPE 1981 .....	178
5.1.2.	Soulad TUPE 1981 se Směrnicí 1977.....	179
5.1.2.1.	Řízení Komise proti Spojenému království.....	180
5.1.3.	Novelizace TUPE 1981 .....	182
5.1.3.1.	Novelizace provedená zákonem TURERA.....	182
5.1.3.2.	Novelizace provedená Novelou TUPE 1995.....	183
5.1.3.3.	Novelizace provedená Novelou TUPE 1999.....	185
5.1.4.	TUPE 2006 .....	186
5.1.4.1.	Používané definice a působnost TUPE 2006.....	187
5.1.4.2.	Změna poskytovatele služby jakožto právní důvod převodu .....	188
5.1.4.3.	Vliv převodu na pracovní smlouvy .....	190
5.1.4.4.	Vliv převodu na kolektivní smlouvy a status odborové organizace	192
5.1.4.5.	Propuštění zaměstnance v souvislosti s přechodem .....	192
5.1.4.6.	Převod uskutečněný v rámci insolvenčního řízení .....	192
5.1.4.7.	Práva a povinnosti plynoucí ze zaměstnaneckých penzijních systémů. .....	194
5.1.4.8.	Informační povinnost převodce vůči nabyvateli .....	195
5.1.4.8.1.	Informační povinnost v kontextu zákona na ochranu osobních údajů .....	196
5.1.4.9.	Informační a projednací povinnost vůči zástupcům zaměstnanců ..	197
5.1.4.10.	Ostatní ustanovení TUPE 2006.....	197
5.2.	Aktuální britská úprava přechodu práv a povinností.....	198
5.2.1.	Novelizace TUPE 2006 .....	198



5.3. Shnutí britské úpravy.....	199
6. Závěr.....	203
Seznam použitých zdrojů.....	211
1. Úvod.....	211
2. Kapitola Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu Evropské unie.... .....	211
3. Kapitola Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu České republiky. .....	219
4. Kapitola Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu Francie.....	226
5. Kapitola Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu Velké Británie ... .....	236
6. Závěr.....	241
Seznam zkratk.....	243
Resumé.....	246
Abstrakt.....	248
Abstract.....	249
Klíčová slova / <i>Key words</i> .....	250

# 1. Úvod

Pracovněprávní vztahy se v rámci množiny soukromoprávních vztahů vyznačují silnou osobní provázaností zaměstnavatele a zaměstnance. Osobní rozměr pracovněprávních vztahů podtrhuje jak právní úprava (např. nepřípuštěním možnosti zastoupení zaměstnance při výkonu práce pro zaměstnavatele, povinností zaměstnance dodržovat vůči zaměstnavateli zásadu loajality nebo naopak povinností zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy i tehdy, kdy pro něj nekoná práci), tak jejich faktická povaha – není výjimkou, že zaměstnanec stráví celý profesní život v jedné či jen několika málo společnostech, k čemuž jej často motivují též odměny za „věrnost“.

Na straně zaměstnance je změna subjektu pracovněprávního vztahu principiálně nemožná.<sup>1</sup> V moderní ekonomice však dochází k mnoha strukturálním změnám na straně zaměstnavatele. Prodeje či pronájmy podniků, fúze, restrukturalizace, převody činností či úkolů a další podobná právní jednání se stala běžnou součástí každodenní reality.

Tyto transakce přitom mohou ohrožovat stabilitu pracovněprávních vztahů dotčených zaměstnanců. Evropské země se k tomu problému postavily různým způsobem. Některé, jako například Francie, zaměstnance již dlouhou dobu před změnami zaměstnavatele chrání a garantují zaměstnancům převedení k novému zaměstnavateli za existujících pracovních podmínek. Jiné, jako například Spojené království,<sup>2</sup> k takové regulaci neviděly důvod. Česká republika má v tomto ohledu rovněž zajímavé postavení – jistou obdobu úpravy ochrany zaměstnanců při změnách zaměstnavatele obsahoval již zákoník práce z roku 1965, vzhledem k tehdejší absenci zaměstnavatelů z podnikatelské sféry však neplnila tentýž účel jako úprava francouzská.

Na rozdílný stupeň úrovně ochrany zaměstnanců reagovala Evropská unie vydáním směrnice Rady 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů, která úpravu napříč Evropou harmonizuje, respektive její pozdější novelizovanou verzí směrnicí Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení

---

<sup>1</sup> ŠTEFKO, Martin. *Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů?* Právník. roč. 2005. č. 3. s. 286.

<sup>2</sup> V práci se zaměřím na právní úpravu Velké Británie, tj. nikoli Spojeného království jako celku. Zvláštní právní úprava platná pro Severní Irsko není v textu práce zohledněna.

právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. Tyto směrnice jsou považovány za jedny z nejvýznamnějších evropských pracovněprávních předpisů.<sup>3</sup> Důkazem budiž i skutečnost, že k jejich výkladu existuje nejbohatší pracovněprávní judikatura Evropského soudního dvora, respektive Soudního dvora Evropské unie (obě soudní instituce v textu práce dále označovány jen jako „SDEU“).<sup>4</sup>

Díky výše uvedeným směrnici povinnost zachovávat práva zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo jejich částí dnes zavazuje zaměstnavatele ze všech členských zemí Evropské unie. V důsledku určitých obchodních transakcí na straně zaměstnavatele tedy dochází k převedení dotčených zaměstnanců k novému zaměstnavateli, nabyvateli převedeného podniku, závodu či jejich části, který vstupuje do všech práv a povinností dosavadního zaměstnavatele, jež tvoří obsah pracovněprávního vztahu dotčeného přechodem. Český právní řád tento právní institut označuje jako přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu (dále také jen „**přechod**“ či „**přechod práv a povinností**“).

Jako advokátní koncipientka působící v advokátní kanceláři poskytující pracovněprávní poradenství z vlastní zkušenosti vím, že praktická aplikace této úpravy působí problémy. Česká úprava je značně abstraktní i pro mnohé právníky. Vzhledem k tomu, že české pracovní právo obsahuje regulaci, která odpovídá evropským standardům, poměrně krátce, kromě zažitého právního povědomí chybí též komplexní judikatura. O to obtížnější je pochopení úpravy ze strany zaměstnavatelů, jakožto primárních adresátů norem upravujících přechod práv a povinností.

Ve své rigorózní práci se proto na úpravu přechodu práv a povinností zaměřím. Nejprve analyzuji předobraz jednotlivých národních úprav, evropské směrnice, včetně jejich výkladu ze strany SDEU.

Dále rozeberu českou právní úpravu přechodu práv a povinností v zákoníku práce, ale též právní důvody přechodu dle zvláštních předpisů. Zvláštní pozornost budu věnovat nejasným a problematickým bodům české úpravy.

---

<sup>3</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo. [1], Prevod podniku : zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. Bratislava: Sprint, 2007. 155s. str. 7. ISBN 978-80-89085-81-1.

<sup>4</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu*. Právník. roč. 2008. č. 10. s. 1109.

Protože výše uvedené směrnice usilují pouze o částečnou harmonizaci vnitrostátních úprav, nejsou jednotlivé národní úpravy totožné. Liší se jak po obsahové stránce – tj. v úrovni standardu ochrany zaručované dotčeným zaměstnancům, tak i v přístupu k promítnutí evropské úpravy do národního právního řádu. V dalších kapitolách práce se proto budu věnovat právním úpravám dvou členských zemí Evropské unie - Francie a Spojeného království, respektive Velké Británie.

Pro srovnání jsem si záměrně zvolila právní řády dvou zemí, které se při implementaci unijní úpravy nacházely v diametrálně odlišné výchozí situaci. Francie představuje zástupce zemí, které svou historickou úpravou inspirovaly Evropskou unii k přijetí jednotného předpisu. Přesto však svůj přístup v kontextu evropské úpravy a judikatury musela korigovat. Protipólem je pak Spojené království, které se zachováním práv zaměstnanců při převodu podniku věnovalo až v souvislosti s přijetím evropské směrnice. Úpravu nejprve tvrdošijně odmítalo, pod tlakem SDEU však směrnici implementovalo, přičemž mnohdy dokonce překročilo povinný rámec regulace. Obě zahraniční úpravy tak mohou být zdrojem zajímavé komparace a inspirací pro další vývoj českých pracovněprávních předpisů.

Pro úpravu přechodu práv a povinností je typický neustálý vývoj. Pracovněprávní regulace, která se snaží posilovat prvky ochrany zaměstnance, musela reagovat na měnící se ekonomický svět. V analýze evropské i každé z národních úprav se proto budu soustředit také na historický vývoj právní úpravy a zvraty v přístupu soudů při výkladu relevantních ustanovení.

Cílem práce je srovnání výsledků zkoumání jednotlivých národních úprav, zhodnocení kvality české právní úpravy a nastínění možných východisek *de lege ferenda*. Tyto pasáže jsou obsaženy v závěrečné kapitole práce.

Ve své práci vycházím z právní úpravy účinné ke dni 1. 4. 2017.

## 2. Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu Evropské unie

Současná právní úprava přechodu práv a povinností v právních řádech jednotlivých členských zemí Evropské unie vychází z unijní směrnice, jejímž smyslem je zajistit, aby restrukturalizace podniků neměly negativní dopad na jejich zaměstnance.<sup>5</sup> Evropské právo se od české úpravy terminologicky odlišuje. Zatímco české právo předmětný institut pojmenovává podle následku, k němuž dochází – tj. přechod práv a povinností, pojmosloví evropského práva odkazuje na příčinu – tedy převod podniku či závodu. Jiné je též terminologické uchopení následku převodu ve vztahu k právům a povinnostem dotčených subjektů. Zatímco podle příslušných směrnic má nový zaměstnavatel povinnost tato práva a povinnosti zachovat, podle českého práva na nového zaměstnavatele přecházejí. Namísto pojmů dosavadní a přejímající zaměstnavatel, s nimiž pracují české předpisy, zná evropské právo pojmy nabyvatel a převodce.

Proces formulování evropské úpravy nebyl jednoduchý, předcházelo mu několik let dohadování o vlivu prodeje závodu či jeho části na trvání pracovních poměrů dotčených zaměstnanců. Diskuse vyústily v přijetí regulace, která přechod práv a povinností pojímá jako automatický.<sup>6</sup>

První směrnice, která upravovala dopad transformace podniků na zaměstnance, byla přijata v roce 1977.<sup>7</sup> Původní evropská směrnice byla několikrát předmětem výkladu ze strany SDEU, který měl významný vliv na vymezení její působnosti. Bohatá judikatura SDEU, ale i vliv vnitřního trhu a legislativní tendence členských států týkající se záchrany podniků v obtížné ekonomické situaci, přiměly orgány Evropské unie původní směrnici novelizovat.<sup>8</sup> Vývoji evropské úpravy v čase i současné právní úpravě na unijní úrovni se věnují následující kapitoly.

---

<sup>5</sup> Rozsudek ve věci *Abels* ze dne 7. února 1985, C-135/83, Sbírnka rozhodnutí 1985, str. 0469.

<sup>6</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Přesah navrhovaných změn zákoníku práce do oblastí obchodu a podnikání*. Obchodněprávní revue. roč. 2009. č. 1. s. 23.

<sup>7</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu*. Právník. roč. 2008. č. 10. s. 1108.

<sup>8</sup> 3 bod preambule směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. června 1998, Úřední věstník č. L 201, 17. července 1998, str. 88.

## 2.1. Historická východiska právní úpravy přechodu práv a povinností na úrovni Evropské unie

Dne 21. ledna 1975 přijala Rada Evropských společenství (Rada Evropských společenství, respektive Rada Evropské unie dále označována jen „**Rada**“) usnesení o sociálním akčním programu, v němž si Rada v rámci snahy o zlepšování životních a pracovních podmínek, které umožní jejich postupné vyrovnání, dala za cíl přijmout v období let 1974 až 1976 mimo jiné opatření, kterými budou chráněny zájmy pracovníků, zejména zachována jejich práva a výhody v případě fúze nebo koncentračních či racionalizačních opatření jejich zaměstnavatelů.

Výše uvedené usnesení Rady vychází z článku 100 tehdejšího znění Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství (dnes článek 115 Smlouvy o fungování Evropské unie), podle jehož znění Rada na návrh Evropské komise (dále jen „**Komise**“) přijímá směrnice o sblížení právních a správních předpisů členských zemí, které mají přímý vliv na vytváření nebo fungování společného trhu, a dále z článku 117 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství (dnes článek 151 Smlouvy o fungování Evropské unie), jímž se členské státy v rámci společné sociální politiky zavázaly podporovat zvyšování životní úrovně a zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň.<sup>9</sup>

Rada reagovala na soudobý ekonomický trend, kdy jak na národní úrovni, tak na úrovni Evropských společenství, docházelo stále častěji k fúzím a převodům podniků. Mezi léty 1962 a 1970 vzrostl roční počet případů slučování podniků působících v členských zemích Evropských společenství ze 172 na 612, tj. během devíti let roční počet těchto opatření narostl tři a půl krát. Nejčastější transakce, kterými ke slučování docházelo, představovaly fúze, převody podniků či převzetí podniku jiným podnikem.<sup>10</sup> K realizaci těchto operací podniky přimělo zavedení společného trhu, který

---

<sup>9</sup> HEPPLÉ, Bob Alexandr. *Community Measures for the Protection of Workers against Dismissal*. Common Market Law Review. roč. 1977. č. 4. s. 489. Dostupné z Kluwer Law Online.

<sup>10</sup> Statistika uvedená v části A důvodové zprávy k návrhu směrnice Rady o harmonizaci právních předpisů členských zemí na zachování práv a výhod zaměstnanců v případě fúzí, převzetí a spojování podniků ze dne 29. 5. 1974. KOM/1974/351 konečné znění/2. zveřejněný v Úředním Věstníku Evropských společenství C pod číslem 104 na straně 1. [cit. 2016-07-16] Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:1974:0351:FIN>.

zintenzivnil hospodářskou soutěž. Podniky se proto musely uchýlovat k racionalizačním opatřením.<sup>11</sup>

Tyto transakce měly v souhrnu pozitivní dopad na ekonomický rozvoj Evropských společenství, často však byly překážkou stability pracovněprávních vztahů.<sup>12</sup> Rada proto považovala za nezbytné zajistit, aby práva zaměstnanců zůstala zachována i v případě, kdy dochází ke změně jejich zaměstnavatele. K přijetí společné evropské úpravy pak Radu přiměla též skutečnost, že jednotlivé členské země Evropských společenství důsledky těchto transakcí pro pracovněprávní vztahy upravují rozdílně, což má negativní dopad na vnitřní trh<sup>13</sup> či volný pohyb pracovníků.<sup>14</sup> Především národní úpravy Spojeného království, Irska a Belgie umožňovaly v porovnání s ostatními členskými státy Evropských společenství velmi jednoduché ukončení pracovněprávních vztahů.<sup>15</sup>

Již v roce 1974 představila Rada návrh směrnice o harmonizaci právních předpisů členských zemí na zachování práv a výhod zaměstnanců v případě fúzí, převzetí a spojování podniků ze dne 29. května 1974, KOM/1974/351 konečné znění/2, zveřejněný v Úředním Věstníku Evropských společenství 1974/C pod číslem 104 na straně 1 (dále jen „**První návrh směrnice**“) který 25. července následujícího roku předložila Komisi v upravené podobě, uveřejněné pod označením KOM/1975/429 konečné znění, (dále jen „**Druhý návrh směrnice**“, společně dále jako „**První a Druhý návrh směrnice**“). Tento návrh však legislativním procesem neprošel.

Přelomovým datem v oblasti právní úpravy přechodu práv a povinností ale byl až 14. únor 1977, kdy Evropská společenství přijala směrnici Rady 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů, zveřejněnou

---

<sup>11</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo. [1], Prevod podniku : zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. Bratislava: Sprint, 2007. 155s. str. 11. ISBN 978-80-89085-81-1.

<sup>12</sup> SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015. 648s. str. 424. ISBN 978-90-411-4978-7.

<sup>13</sup> Viz preambule Směrnice 1977.

<sup>14</sup> HEPPLÉ, Bob Alexandr. *Community Measures for the Protection of Workers against Dismissal*. Common Market Law Review. roč. 1977. č. 4. s. 490. Dostupné z Kluwer Law Online.

<sup>15</sup> HEPPLÉ, Bob Alexandr. *Community Measures for the Protection of Workers against Dismissal*. Common Market Law Review. roč. 1977. č. 4. s. 490. Dostupné z Kluwer Law Online.

v Úředním Věstníku Evropských společenství 1977/L pod číslem 061 na straně 26 (dále jen „Směrnice 1977“).

### 2.1.1. Směrnice 1977

Primárním cílem Směrnice 1977 bylo zajistit ochranu práv zaměstnance při převodu podniku nebo fúzi, v jejichž důsledku se mění zaměstnavatel zaměstnance, a sjednotit příslušnou právní úpravu jednotlivých členských zemí co se týká rozsahu ochrany poskytované zaměstnancům v těchto situacích.<sup>16</sup>

Ochrana měla mít trojí podobu, jednak docházelo k automatickému převodu povinností dosavadního zaměstnavatele na zaměstnavatele přejímajícího, jednak bylo zakázáno, aby byl převod důvodem pro rozvázání pracovněprávních vztahů s dotčenými zaměstnanci, a konečně měla být ochrana zajištěna prostřednictvím zavedení informační a projednací povinnosti zaměstnavatele o důsledcích převodu vůči zástupcům zaměstnanců.<sup>17</sup>

#### 2.1.1.1. Působnost Směrnice 1977 a používané definice

Část I. Směrnice 1977 vymezuje působnost Směrnice 1977 a definuje pojmy, se kterými pracuje. V souladu s článkem 1 se Směrnice 1977 uplatnila na případy převodu podniku, závodu nebo části závodu na jiného zaměstnavatele (tj. dle doslovného znění nikoli na případy převodu pouhé části podniku), které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení, pokud daný podnik, závod, či jeho část, která má být převedena, spadá do oblasti územní působnosti Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství. Pro aplikaci Směrnice 1977 přitom bylo irelevantní, kde se nachází sídlo či bydliště převodce. Rozhodující bylo pouze fyzické umístění převáděného podniku nebo závodu.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977). Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 4. [cit. 2016-07-23] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>17</sup> DA SILVA, Andrew, L. *Directive 77/187: The ECC's Attempt to Protect Employees Upon the Sale or Transfer of Businesses*. Boston College International & Comparative Law Review. 11. vydání. článek 9. str. 147. [cit. 2016-07-24].

Dostupné z WWW: <http://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1458&context=iclr>.

<sup>18</sup> TEYSSIÉ, Bernard. *Droit européen du travail*. 2. vydání. Paříž: Litec, 2002. Manuels. 396s. str. 226. ISBN 2-7111-3497-0.



Ustanovení Směrnice 1977 se tak nepoužila vůči zaměstnancům zaměstnavatele usídleného v rámci Evropských společenství, který byl nabyvatelem podniku nebo závodu (respektive jeho části) převodce se sídlem mimo Evropská Společenství, přestože tito zaměstnanci mohli být rovněž převodem negativně dotčeni.<sup>19</sup> První návrh směrnice přitom počítal s tím, že úprava bude dopadat též na situace, kdy jedna ze zúčastněných osob (lhostejno zda nabyvatel či převodce) působí v rámci Evropského společenství. Druhý návrh směrnice pak do působnosti nové úpravy zahrnoval též situace, kdy převáděný podnik sice nespadá do územní působnosti Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství, nicméně převod bude mít dopad též na podnik, který tuto podmínku splňuje.<sup>20</sup>

Z působnosti Směrnice 1977 byla v souladu s odstavcem 3 článku 1 vyloučena námořní plavidla.

Směrnice 1977 pojem smluvní převod nebo sloučení<sup>21</sup> nijak nedefinuje (i s ohledem na rozdílnost národních obchodních a korporátních úprav),<sup>22</sup> spadají pod něj však případy prodeje, darování nebo nájmu závodu, stejně jako fúzí, lhostejno na velikosti závodu, podniku či části závodu.<sup>23</sup> Na rozdíl od Prvního a Druhého návrhu směrnice<sup>24</sup> však Směrnice 1977 nedopadá na případy takových strukturálních změn,

---

<sup>19</sup> HEPPLÉ, Bob Alexandr. *Community Measures for the Protection of Workers against Dismissal*. Common Market Law Review. roč. 1977. č. 4. s. 493. Dostupné z Kluwer Law Online.

<sup>20</sup> Viz článek 1 Prvního návrhu směrnice a článek 1 odst. 3 Druhého návrhu směrnice.

<sup>21</sup> Česká odborná literatura pojem „merger“ překládá dvěma způsoby -jednak jako sloučení a rovněž jako fúze. Vzhledem k datu přistoupení České republiky k Evropské unii oficiální překlad Směrnice 1977 do českého jazyka neexistuje. Oficiální česká jazyková verze pozdější směrnice 2001/23/ES pojem „merger“ překládá jako sloučení.

<sup>22</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 7. [cit. 2016-07-23] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>23</sup> DA SILVA, Andrew, L. *Directive 77/187: The ECC's Attempt to Protect Employees Upon the Sale or Transfer of Businesses*. Boston College International & Comparative Law Review. 11. vydání. článek 9. str. 149. [cit. 2016-07-24] Dostupné z WWW:

<http://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1458&context=iclr>.

<sup>24</sup> První návrh směrnice v článku 11, respektive Druhý návrh směrnice v článku 1 odstavec 2 při definování pojmu spojování podniků odkazoval na návrh nařízení o kontrole spojování podniků, který Komise předložila Radě dne 20. července 1973, Úřední Věstník Evropských společenství, 1973, C 92/1 ze dne 31. října 1973, (viz HEPPLÉ, Bob Alexandr. *Community Measures for the Protection of Workers against Dismissal*. Common Market Law Review. roč. 1977. č. 4. s. 493. Dostupné z Kluwer Law Online.

při kterých se nemění osoba zaměstnavatele (tj. například jednání, na jejichž základě jedna společnost ovládne jinou).<sup>25</sup>

Podle článku 2 Směrnice 1977 se pak pojmem převodce rozumí fyzická či právnická osoba, která v důsledku převodu ve smyslu článku 1 odst. 1 Směrnice 1977 přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části závodu. Nabyvatele Směrnice 1977 definuje jako fyzickou nebo právnickou osobou, která se v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 Směrnice 1977 naopak stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části závodu. Poslední definicí je pak vyložen pojem zástupci zaměstnanců, kterým Směrnice 1977 rozumí zástupce zaměstnanců ve smyslu právních předpisů nebo zvyklostí jednotlivých členských států s výjimkou členů administrativních, řídicích nebo dozorčích orgánů společností, kteří v některých členských státech v těchto orgánech zastupují zaměstnance.

#### **2.1.1.2. Koncepce zachování práv zaměstnanců dle Směrnice 1977**

Stěžejní částí Směrnice 1977 je část II pojmenovaná Zachování práv zaměstnanců, která upravuje automatický přechod práv a povinností. Článek 3 směrnice stanovil, že práva a povinnosti převodce plynoucí z pracovněprávního vztahu, která existují ke dni převodu, v důsledku tohoto převodu přecházejí na nabyvatele. Zároveň členským státům umožňoval přijmout vnitrostátní úpravu, podle níž by za přecházející povinnosti vedle nabyvatele odpovídal též převodce. Směrnice 1977 přitom výslovně nestanovila, že může být zvolena pouze společná a nerozdílná odpovědnost obou zaměstnavatelů.<sup>26</sup>

Pojem práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu pak podle Komise nemá být vykládán restriktivně, má zahrnovat například i práva a povinnosti plynoucí z právních či správních předpisů či smluvních ujednání.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> HEPPLÉ, Bob Alexandr. *Community Measures for the Protection of Workers against Dismissal*. Common Market Law Review. roč. 1977. č. 4. s. 493. Dostupné z Kluwer Law Online.

<sup>26</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 29. [cit. 2016-07-23] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>27</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European

Podle odstavce 2 článku 3 Směrnice 1977 byl nabyvatel od okamžiku účinnosti převodu povinen dodržovat ustanovení kolektivní smlouvy, která zavazovala převodce, po dobu její účinnosti nebo do dne, kdy nabyla účinnost jiná kolektivní smlouva. Členským státům zároveň Směrnice 1977 umožnila dobu závaznosti kolektivní smlouvy uzavřené převodcem pro nabyvatele omezit, tato doba však musela činit alespoň jeden rok.

Na rozdíl od Prvního a Druhého návrhu směrnice<sup>28</sup> podle odstavce 3 článku 2 Směrnice 1977 však mezi převáděná práva a povinnosti nepatřily nároky zaměstnanců na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchody plynoucí ze systémů podnikového nebo mezipodnikového připojištění, existující mimo platné systémy sociálního zabezpečení v členských státech upravené příslušnou legislativou.

Směrnice 1977 však nijak neupravovala otázku, zda si převádění zaměstnanci ponechávali i u nabyvatele svou senioritu, které dosáhli u převodce.<sup>29</sup> Přijatá úprava se tak odklonila od Prvního a Druhého návrhu směrnice, které nabyvateli ukládal povinnost zohledňovat též dobu, po kterou dotčený zaměstnanec pracoval pro převodce.<sup>30</sup> Tuto otázku vyjasnila pozdější judikatura SDEU (viz kapitola 2.1.1.5.7. níže<sup>31</sup>).

Ochrana zaměstnanců spočívající v zachování jejich práv a povinností je konstruována jako negativní – tj. nabyvatel je pouze povinen zachovat úroveň práv, jakou převádění zaměstnanci požívali u převodce, není však povinen dorovnat nároky převedených zaměstnanců na úroveň, jakou garantuje svým (nepřevedeným) zaměstnancům.<sup>32</sup>

Článek 4 zakotvil další zásadní prvek ochrany zaměstnanců, který Směrnice 1977 přinesla – převod nemůže sám o sobě představovat pro převodce ani nabyvatele

---

Communities. Pracovní document Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 28. [cit. 2016-07-23] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>28</sup> Viz článek 9 Prvního návrhu směrnice a článek 5 Druhého návrhu směrnice.

<sup>29</sup> DA SILVA, Andrew, L. *Directive 77/187: The ECC's Attempt to Protect Employees Upon the Sale or Transfer of Businesses*. Boston College International & Comparative Law Review. 11. vydání. článek 9. str. 150. [cit. 2016-07-24] Dostupné z WWW: <http://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1458&context=iclr>.

<sup>30</sup> Viz článek 5 Prvního návrhu směrnice a článek 6 odst. 1 Druhého návrhu směrnice.

<sup>31</sup> Např. rozhodnutí SDEU ve věci Collino či Scattolon – detailněji viz níže.

<sup>32</sup> LYČKA, Martin. *Právní ochrana zaměstnanců v případě převodu podniků – pohled Soudního dvora EU*. Právní rozhledy. roč. 2013. č. 1. Dostupné z Beck online.

důvod k propouštění zaměstnanců. Z uvedeného pravidla však Směrnice 1977 stanovila hned dvě výjimky. Jednak členským státům umožnila, aby z této ochrany vyloučily specifickou skupinu zaměstnanců, kterou národní úprava či praxe členských států před ukončením pracovněprávních vztahů nechrání, dále Směrnice 1977 nebránila propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců. Směrnice 1977 však tuto vágní formulaci nijak blíže nedefinovala, což odborná literatura z doby přijetí Směrnice 1977 kritizovala.<sup>33</sup> První a Druhý návrh směrnice počítaly s tím, že důvodem k propuštění zaměstnance při převodu mohou být pouze naléhavé obchodní důvody.<sup>34</sup> V jakých situacích lze zaměstnance propustit z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů rovněž dovodila judikatura SDEU (viz kapitola 2.2.1.5.4. níže<sup>35</sup>). Dle názoru Komise pak bude legitimní výpověď z důvodu nadbytečnosti.<sup>36</sup>

Druhý odstavec článku 4 Směrnice 1977 pak stanoví, že v případě, kdy v důsledku převodu dojde k podstatné změně pracovních podmínek v neprospěch daného zaměstnance způsobené převodem, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byl pracovněprávní vztah ukončen. Komise tuto situaci označuje jako tzv. „nepřímé propuštění“.<sup>37</sup>

Podle článku 5 pak v případě, kdy si podnik zachovává při převodu samostatnost, jsou status a funkce zástupců zaměstnanců nebo zastoupení zaměstnanců dotčených převodem zachovány ve stejné míře a za stejných podmínek jako přede dnem převodu na základě právních nebo správních předpisů. Zachováním samostatnosti je třeba rozumět situace, kdy je podnik, závod či jeho část i po převodu jednotkou

---

<sup>33</sup> DA SILVA, Andrew, L. *Directive 77/187: The ECC's Attempt to Protect Employees Upon the Sale or Transfer of Businesses*. Boston College International & Comparative Law Review. 11. vydání. článek 9. str. 150. [cit. 2016-07-24] Dostupné z WWW:

<http://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1458&context=iclr>.

<sup>34</sup> Viz článek 6 Prvního návrhu směrnice a článek 4 Druhého návrhu směrnice.

<sup>35</sup> Např. rozhodnutí SDEU ve věci Kirtruna.

<sup>36</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 53. [cit. 2016-07-23] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>37</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 53. [cit. 2016-07-23] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

schopnou samostatného provozu, tj. nebyl absorbován jinou větší a komplexnější provozní jednotkou.<sup>38</sup>

Toto pravidlo se však nepoužije, pokud jsou podle právních a správních předpisů nebo zvyklostí členských států splněny podmínky nezbytné pro nové jmenování zástupců zaměstnanců nebo pro znovuvytvoření zastoupení zaměstnanců. Druhý odstavec článku 5 Směrnice 1977 upravuje situaci, kdy funkční období zástupců zaměstnanců dotčených převodem skončí v důsledku tohoto převodu. V takovém případě požívají tito zástupci i nadále ochrany stanovené právními předpisy, nařízeními nebo zvyklostmi členských států.<sup>39</sup>

Oproti Prvnímu a Druhému návrhu směrnice 1977 přijaté znění Směrnice 1977 počítá s převodem pouze těch práv a povinností, které jsou určitým způsobem formálně zachyceny (ve smlouvě, kolektivní smlouvě apod.), převádění zaměstnanci tak nemají nárok na zachování těch práv a pravidel, které se mezi nimi a převodcem dodržovaly pouze na základě zavedené praxe.<sup>40</sup>

### **2.1.1.3. Informační a projednací povinnost dle Směrnice 1977**

Část V Směrnice 1977 tvoří článek 6, který upravuje informační a projednací povinnost. Jak nabyvatel, tak převodce mají podle jeho prvního odstavce povinnost informovat zástupce zaměstnanců o důvodech převodu, právních, hospodářských a sociálních dopadech převodu na zaměstnance a předpokládaných opatření vůči zaměstnancům. Informační a projednací povinnost se nevztahuje pouze k zástupcům skutečně převáděných zaměstnanců, ale též k zaměstnancům, kteří i po převodu budou pracovat pro převodce či pro nabyvatele pracovali již před převodem.<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní document Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 69. [cit. 2016-07-23] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>39</sup> Tato práva budou v členských zemích do značné míry jednotná, jde totiž o oblast, kterou upravuje Úmluva č. 135 Mezinárodní organizace práce o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (respektive Doporučení č. 143 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty), která je závazná pro mnohé členské země Evropské unie. Viz seznam zemí, které Úmluvu č. 135 ratifikovaly. [cit. 2016-08-13] Dostupné z WWW: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312280](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312280).

<sup>40</sup> Viz články 3 odst. 1 Prvního a Druhého návrhu směrnice.

<sup>41</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European

Směrnice 1977 však žádnému ze zúčastněných zaměstnavatelů nestanoví ke splnění této povinnosti přesnou lhůtu, k informování má dojít v dostatečném předstihu. Druhý návrh směrnice počítal s povinností informovat zástupce zaměstnanců alespoň s dvouměsíčním předstihem.<sup>42</sup>

Projednací povinnost se v souladu s článkem 6 odstavcem 3 Směrnice 1977 vztahuje pouze k záležitostem souvisejícím s opatřeními vůči zaměstnancům dotčeným převodem, jejichž přijetí nabyvatel či převodce očekávají. Účelem projednání má být dosažení shody na souvisejících otázkách. Podle Prvního a Druhého návrhu směrnice nemělo být dosažení shody pouze účelem, ale skutečným výsledkem projednání. Pokud k dosažení shody nedošlo do dvou měsíců, mohly se strany obrátit na rozhodčí orgán, který ke spornému opatření vydal závazné rozhodnutí.<sup>43</sup>

Lhůtu ke splnění projednací povinnosti Směrnice 1977 opět specifikuje vágně - opatření mají být projednána v dostatečném časovém předstihu.

Právo zástupců zaměstnanců na informace a projednání však Směrnice 1977 limitovala. V souladu s odstavcem 3 článku 6 Směrnice 1977 členské státy, jejichž právní a správní předpisy stanoví pro zástupce zaměstnanců možnost obrátit se na rozhodčí orgán s žádostí o rozhodnutí o opatřeních, která mají být přijata vůči zaměstnancům, mohou omezit povinnosti stanovené v odstavcích 1 a 2 článku 6 Směrnice 1977 na případy, kdy prováděný převod vyvolá v závodě změnu, která může závažně znevýhodnit velkou část zaměstnanců, projednací a informační povinnost se v takovém případě musí vztahovat alespoň na opatření, která mají být vůči zaměstnancům přijata.

Odstavec článku 6 Směrnice 1977 pak členskými státy umožňuje omezit povinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 jen na podniky nebo závody, které z hlediska počtu zaměstnanců splňují podmínky pro volbu nebo jmenování kolektivního orgánu zastupujícího zaměstnance. Odborná literatura namítala, že jakkoli je tato úprava ospravedlnitelná ve vztahu k zemím, které vztahy v rámci kolektivního pracovního práva regulují důsledně (jako například německé či dánské rady zaměstnanců),

---

Communities. Pracovní document Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 82. [cit. 2016-07-24]  
Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>42</sup> Viz článek 9 odst. 2 Druhého návrhu směrnice.

<sup>43</sup> Viz článek 8 odst. 2 Prvního návrhu směrnice a článek 9 odst. 3 Druhého návrhu směrnice.

znevýhodní zástupce zaměstnanců v zemích, kde zastupování probíhá na spíše neformálním základu (např. některé případy zástupců zaměstnanců v Itálii či Velké Británii).<sup>44</sup>

V souladu s odstavcem 6 článku 4 Směrnice 1977 mohou členské státy pro případ, kdy u nabyvatele či převodce zástupci zaměstnanců nepůsobí, přijmout úpravu, podle níž budou nabyvatel a převodce povinni splnit svou informační povinnost přímo vůči jednotlivým dotčeným zaměstnancům. Směrnice 1977 však nepočítala s tím, že by s jednotlivými zaměstnanci byly otázky související s převodem též projednávány.

Směrnice 1977 členským státům neukládala povinnost vytvořit za účelem splnění informační a projednací povinnosti dle článku 6 zcela svébytný systém komunikace zaměstnavatele se zástupci zaměstnanců. Informování a projednání dle Směrnice 1977 mohlo být realizováno v rámci institutů, které již právní řády členských států obsahovaly.<sup>45</sup> SDEU však dovedl, že země, jejichž dosavadní úprava zastupování zaměstnanců není dostatečnou zárukou efektivní realizace práv garantovaných Směrnicí 1977, musí svoji regulaci změnit.<sup>46</sup>

Odborná literatura kritizovala, že úprava zapojení zástupců zaměstnanců je na rozdíl od Prvního a druhého návrhu směrnice<sup>47</sup> velmi vágní, zejména co se týká vymezení formy a obsahu projednání a informací, které mají být zástupcům zaměstnanců poskytnuty.<sup>48</sup>

#### **2.1.1.4. Závěrečná ustanovení Směrnice 1977**

Část IV Směrnice 1977 obsahuje závěrečná ustanovení. Podle článku 7 Směrnice 1977 členské státy mohou přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější. Článek 8 pak členským státům k implementaci Směrnice 1977 stanovil dvouletou lhůtu.

---

<sup>44</sup> HEPPLÉ, Bob Alexandr. *Community Measures for the Protection of Workers against Dismissal*. Common Market Law Review. roč. 1977. č. 4. s. 494. Dostupné z Kluwer Law Online.

<sup>45</sup> BERCUSSON, Brian. *European labour law*. 2. vydání. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2009. Law in context. 752s. str. 63. ISBN 978-0-521-61350-7.

<sup>46</sup> Viz rozhodnutí Komise proti Spojenému království C-382/92 ze dne 8. června 1992, Sbirka rozhodnutí 1992, str. I-2435. Detailněji viz kapitola 2.1.1.5.4.

<sup>47</sup> Viz kapitola III. Prvního návrhu směrnice a část V. Druhého návrhu směrnice.

<sup>48</sup> HEPPLÉ, Bob Alexandr. *Community Measures for the Protection of Workers against Dismissal*. Common Market Law Review. roč. 1977. č. 4. s. 498. Dostupné z Kluwer Law Online.

### 2.1.1.5. Soudní výklad Směrnice 1977

Vzhledem k poměrně vágnímu znění byla Směrnice 1977 několikrát předmětem soudního výkladu ze strany SDEU. Jednalo se především o rozhodnutí o předběžných otázkách předložených SDEU vnitrostátními soudy. Několik řízení bylo vedeno také na základě žaloby Komise pro nesplnění povinnosti dle tehdejšího článku 169 Smlouvy o založení Evropského společenství (dnes článek 258 Smlouvy o fungování Evropské unie), tj. z důvodu podezření Komise na nesplnění povinnosti členského státu implementovat Směrnici 1977 do národního právního řádu.

SDEU ve svých rozhodnutích text Směrnice 1977 do značné míry překračoval a evropskou úpravu v podstatě sám dotvářel.<sup>49</sup>

#### 2.1.1.5.1. Judikatura ve věci aplikace Směrnice 1977 na převody učiněné v době insolvence převodce

Velkou část judikatury SDEU, která vykládá Směrnici 1977, tvoří rozhodnutí, v nichž se věnoval převodům uskutečněným v rámci insolvenčních a obdobných řízení. Specifická těchto řízení vedla vnitrostátní soudy k nejistotě, zda se ochrana poskytovaná zaměstnancům Směrnici 1977 vztahuje i na tyto případy. Podle SDEU by však bylo nesprávné vykládat Směrnici 1977 v tom smyslu, že usiluje o prosazení práv zaměstnanců lhostejno na oprávněných zájmech věřitelů.<sup>50</sup>

Vůbec prvním případem, ve kterém SDEU vykládal Směrnici 1977, byl rozsudek ve věci *Abels* ze dne 7. února 1985, C-135/83, Sbírka rozhodnutí 1985, str. 0469 (dále jen „*Abels*“).<sup>51</sup> V posuzovaném případě vznesl holandský soud předběžnou otázku, zda se Směrnice 1977 vztahuje též na případy, kdy je převodce v souladu s národními předpisy prohlášen insolventním či mu bylo soudem umožněno pozastavit splácení svých dluhů,<sup>52</sup> a v případě, že ano, pak zda v rámci převodu přecházejí na nabyvatele též finanční závazky převodce z pracovněprávních vztahů, které vznikly přede dnem převodu.

---

<sup>49</sup> ŠTEFKO, Martin. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve světle judikatury Evropského soudního dvora*. Acta Universitatis Carolinae. roč. 2004, č. 3. s. 112.

<sup>50</sup> SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015. 648s. str. 445. ISBN 978-90-411-4978-7.

<sup>51</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61983CJ0186>,

<sup>52</sup> V daném případě šlo o institut holandského práva označený jako „surséance van betaling“.



Ve sporu vedeném před holandskými soudy se zaměstnanci domáhali toho, aby jim nabyvatel jakožto jejich nový zaměstnavatel uhradil jejich splatné mzdové pohledávky za převodcem, které vznikly před datem převodu. K převodu podniku došlo v rámci řízení o likvidaci, kdy likvidovanou společností byl převodce, jemuž soud kvůli špatné finanční situaci umožnil pozastavit splácení svých dluhů.

V rozhodnutí Abels SDEU judikoval, že insolvenční právo podléhá jak v rámci jednotlivých členských zemí, tak v rámci Evropských společenství zvláštním legislativním pravidlům. Z uvedeného důvodu se SDEU domnívá, že kdyby se Směrnice 1977 měla vztahovat též na případy insolventních společností, Směrnice 1977 by toto pravidlo výslovně upravovala. Podle názoru SDEU by navíc rozšíření působnosti Směrnice též na převody učiněné v rámci insolvenčních řízení nebylo ku prospěchu zaměstnanců, protože by demotivovala potenciální kupce podniků úpadce od koupi celého závodu (tj. spolu s převedením příslušné pracovní síly) a vedla by spíše k rozprodávání jednotlivých částí majetku úpadce. Směrnice 1977 proto na případy převodů podniků, závodů či částí závodů v rámci insolvenčních řízení vedených pod dohledem příslušné soudní autority nedopadá. Směrnici 1977 je však podle SDEU potřeba aplikovat na případy, ve kterých k převodu dojde po dobu, kdy je zadluženému převodci soudním rozhodnutím umožněno pozastavit splácení svých dluhů. Dlužník totiž po tuto dobu nepodléhá obdobně intenzivnímu soudnímu dohledu jako během insolvenčního řízení. SDEU zároveň potvrdil, že v souladu se Směrnicí 1977 na nabyvatele přecházejí též povinnosti převodce z pracovněprávních vztahů, které nastaly přede dnem převodu.

Závěry z rozsudku Abels SDEU potvrdil též v rozsudku ve věci FNV ze dne 7. února 1985, C-179/83, Sbíрка rozhodnutí 1985, str. 0511 (dále jen „FNV“)<sup>53</sup> v rozsudku ve věci *Botzen* ze dne 7. února 1985, C-186/83, Sbíрка rozhodnutí 1985, str. 0519 (dále jen „Botzen“)<sup>54</sup> a v rozsudku ve věci *Danmols Inventar* ze dne 11. července 1985, C-105/84, Sbíрка rozhodnutí 1985, str. 2639 (dále jen „Danmols Inventar“).<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-179/83>.

<sup>54</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-186/83>.

<sup>55</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-105/84>.

V rozsudku ve věci *D'Urso* ze dne 25. července 1991 C-346/89, C-362/89, Sbírnka rozhodnutí 1991, str. I-04105 (dále jen „**D'Urso**“)<sup>56</sup> pak SDEU rovněž potvrdil své závěry z rozsudku *Abels*, když uzavřel, že dojde-li k převodu v době, kdy převodce z důvodu své kritické finanční situace podléhá zvláštní správě dle italských předpisů, pak se Směrnice 1977 nepoužije. Je-li však převodci v rámci zvláštní správy umožněno pod dohledem auditora dále vyvíjet obchodní činnost, pak je potřeba na převod uskutečněný v době zvláštní správy Směrnicí 1977 aplikovat (obdobně jako v situaci, kdy soud umožnil převodci pozastavit splácení svých dluhů, jak SDEU konstatoval ve věci *Abels*).

Na výše uvedených závěrech SDEU setrval též v rozsudku ve věci *Spano* ze dne 7. prosince 1995, C-472/93, Sbírnka rozhodnutí 1995, str. I-4321 (dále jen „**Spano**“).<sup>57</sup> SDEU judikoval, že v souladu s jeho dřívější judikaturou Směrnice 1977 nedopadá na situace, kdy k převodu dochází v rámci řízení, jehož cílem je likvidace insolventní společnosti. Je-li účelem řízení vedeného se zadluženou společností obtížnou finanční situaci překonat, Směrnice 1977 se aplikovat bude. Vzhledem k výše uvedenému se proto Směrnice použije též na převod realizovaný společností, která se v souladu s italským právem nachází v kritické finanční situaci, protože zadlužená společnost v této situaci nepodléhá soudnímu dohledu ani jí není umožněno pozastavit splácení svých dluhů.

V souladu s rozsudkem ve věci *Dethier Équipement* ze dne 12. března 1998, C-319/94, Sbírnka rozhodnutí 1998, str. I-1061 (dále jen „**Dethier Équipement**“)<sup>58</sup> se Směrnice 1977 rovněž uplatní na převody, ke kterým dojde v rámci řízení o likvidaci iniciovaného soudem, během kterého společnost pokračuje v obchodní činnosti.

Na rozhodnutí *Dethier Équipement* SDEU navázal v rozsudku ve věci *Europièces* ze dne 12. listopadu 1998, C-399/96, Sbírnka rozhodnutí 1998, str. I-696 (dále jen „**Europièces**“)<sup>59</sup> Uzavřel, že dobrovolně prováděná likvidace je velmi

---

<sup>56</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61989CJ0362>.

<sup>57</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0472>.

<sup>58</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61994CJ0319&from=FR>.

<sup>59</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0399>.

podobná likvidačnímu řízení vedenému soudem, které bylo řešeno v rámci řízení Dethier Équipement. Směrnice 1977 se podle SDEU použije i v situaci, kdy k převodu dojde během dobrovolné likvidace převodce a dotčený zaměstnanec převodce je následně nabyvatelem vyzýván k provádění pracovních úkolů, jejichž potřebnost převodce potvrdí.

#### **2.1.1.5.2. Judikatura ve věci výkladu pojmu převod ve smyslu Směrnice 1977**

Judikatura SDEU ve věci výkladu pojmu převod je velmi obsáhlá. Velké množství předběžných otázek vznesených vnitrostátními soudy je jasným důkazem problematičnosti výkladu pojmu převod. Ta může plynout i ze skutečnosti, že různé jazykové verze pojmenovávají převod i právní důvody převodu rozdílně<sup>60</sup> (na terminologické rozdíly SDEU poukazyval již v rozhodnutí Abels či v pozdějších rozhodnutích Merckx či Redmont Stichting, která jsou detailněji rozebrána níže). SDEU proto konstatoval, že výklad pojmu smluvní převod a sloučení nelze pojímat pouze jako gramatický. V níže uvedených rozhodnutích SDEU dovodil, že konkrétní způsob, jakým ke změně zaměstnavatele dochází, není pro aplikaci Směrnice 1977 určující.<sup>61</sup> Výklad pojmu převod ze strany SDEU lze považovat za extenzivní, zřejmě za účelem posílení ochranného významu Směrnice 1977.<sup>62</sup> Bezbřehé aplikaci Směrnice 1977 však SDEU zabránil formulací kritéria hospodářské jednotky.

Rozhodnutím, které velmi významným způsobem definovalo působnost Směrnice 1977, byl rozsudek ve věci *Spijkers* ze dne 18. března 1986, C-24/85, Sbírka rozhodnutí 1986, str. 1119 (dále jen „*Spijkers*“).<sup>63</sup>

---

<sup>60</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 5. [cit. 2016-07-24] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>61</sup> *Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings*. Pracovní dokument Komise. str. 4. [cit. 2016-08-14]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2444&langId=en>.

<sup>62</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. Právní rozhledy. roč. 2004. č. 23. Dostupné z Beck online. Podobně též GREGOROVÁ, Zdeňka. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovníprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu*. Právník. roč. 2008. č. 10. s. 1111.

<sup>63</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=fr&num=C-24/85&td=ALL>.

V posuzovaném případě došlo k převodu majetku z převodce na nabyvatele a nabyvatel pokračoval v činnosti převodce. Holandský soud se však obrátil na SDEU s předběžnou otázkou, zda má na aplikaci Směrnice 1977 vliv skutečnost, že převodce své podnikatelské aktivity přede dnem převodu ukončil a neměl zájem v nich pokračovat, či skutečnost, že nabyvatel nepřevzal zákazníky převodce. V rámci řízení před holandskými soudy byl žalobcem zaměstnanec, který zpochybňoval jednání nabyvatele, který zaměstnal téměř všechny zaměstnance převodce, s výjimkou žalobce a jednoho jeho kolegy.

SDEU nedal holandskému soudu odpověď, jak posoudit konkrétní řešenou situaci. Namísto toho judikoval, že pojem převod podniku, závodu nebo části závodu je potřeba vykládat tak, že zahrnuje pouze případy, kdy je převáděný podnik, závod či jeho část hospodářskou jednotkou, která si i po převodu zachovává svou identitu. SDEU zároveň definoval, k jakým okolnostem by národní soudy měly při posuzování, zda si převáděný podnik svou identitu ponechává, přihlížet. Těmito podmínkami jsou:

- druh podniku nebo závodu;
- zda došlo k převodu hmotných statků jako budov a movitých věci a zda došlo k převodu nehmotných statků;
- hodnota nehmotných statků v den převodu;
- zda byla nabyvatelem převzata většina původních zaměstnanců převodce;
- zda došlo k převzetí zákazníků;
- stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu a
- doba, po kterou byly dané činnosti před převodem případně přerušeny.

Jednotlivá výše uvedená kritéria nemají podle SDEU národní soudy zkoumat izolovaně, ale vždy ve vzájemné souvislosti. Zásadní je vždy posoudit, zda je převáděný podnik fungujícím podnikem.<sup>64</sup>

V rozsudku ve věci *Ny Mølle Kro* ze dne 17. prosince 1987, C-287/86, Sbírka rozhodnutí 1987, str. 05465 (dále jen „**Ny Mølle Kro**“)<sup>65</sup> pak SDEU k předběžné otázce vznesené dánským soudem judikoval, že převodem ve smyslu Směrnice 1977 se rozumí i situace, kdy vlastník nemovité věci ukončí z důvodu porušení smluvních povinností

---

<sup>64</sup> SDEU pracuje s pojmem „going concern“.

<sup>65</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-287/86>.

smlouvu o nájmu s nájemcem, který v pronajatých prostorách provozoval své podnikání, a následně v těchto prostorách sám pokračuje v dané podnikatelské aktivitě původního nájemce. Podle SDEU je smyslem Směrnice 1977 poskytnout ochranu zaměstnancům dotčeným převodem v co možná nejvyšší míře. Směrnici 1977 je proto potřeba aplikovat na všechny případy, kdy v důsledku smluvního převodu či fúze dojde ke změně zaměstnavatele, lhostejno na tom, zda mezi převodcem a nabyvatelem dochází k převodu vlastnictví či nikoli. Zaměstnanci jsou totiž v obou případech ve srovnatelné situaci a měla by jim náležet stejná ochrana.

V rozhodnutí Ny Mølle Kro SDEU zároveň konstatoval, že použití Směrnice 1977 sama o sobě nebrání ani skutečnost, že podnik v době převodu nebyl v provozu a neměl žádné zaměstnance, protože jde o sezónní podnik, který je v provozu vždy pouze po určitou část roku. Tuto skutečnost musí národní soudy vzít v potaz jako jedno z kritérií formulované ve věci *Spijkers*, na jejichž základě posoudí, zda daná transakce spadá do působnosti Směrnice 1977.

Výklad pojmu smluvní převod řešil SDEU též v rozsudku ve věci *Daddy's dance hall* ze dne 10. února 1988, C-324/86, Sbírka rozhodnutí 1988, str. 0739 (dále jen „**Daddy's dance hall**“).<sup>66</sup> SDEU k předběžné otázce vznesené dánským soudem judikoval, že převodem ve smyslu Směrnice 1977 se rozumí též případy, kdy k převodu mezi převodcem a nabyvatelem nedochází přímo ale zprostředkovaně přes třetí osobu. V daném případě původní zaměstnavatel provozoval restauraci v pronajatých prostorách. Vlastník nemovité věci však nájemní smlouvu ukončil a prostory pronajal novému nájemci, který bezprostředně pokračoval v činnosti převodce. Nového nájemce je dle názoru SDEU nutno považovat za nabyvatele podniku od převodce, tj. původního nájemníka, ve smyslu Směrnice 1977. Skutečnost, že se převod odehrává ve dvou fázích, aplikaci Směrnice 1977 nebrání.

Převodem souvisejícím s nájmem nemovitých věcí se SDEU zabýval i v rozsudku ve věci *Bork International* ze dne 15. června 1988, C-101/87, Sbírka rozhodnutí 1988, str. 3057 (dále jen „**Bork International**“).<sup>67</sup> V daném případě řešily dánské soudy situaci, kdy vlastník nemovitých věcí tyto pronajal nájemci, který

---

<sup>66</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61986CJ0324>.

<sup>67</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-101/87>.

následně ukončil svou činnost a vypověděl nájemní smlouvu. Vlastník o několik dní později nemovité prostory prodal třetí osobě, která v nich opět s krátkým časovým odstupem začala provozovat své podnikání. K prodeji došlo v době, kdy výpovědní doba zaměstnanců původního nájemníka ještě neuplynula. SDEU opět potvrdil, že i tuto situaci je nutné považovat za smluvní převod za předpokladu, že si převáděný podnik ponechává svoji identitu (tj. odkázal na názor vyjádřený ve věci *Spijkers*).

Obdobnou situaci řešil SDEU též v rozsudku ve věci *Berg* ze dne 10. února 1988, spojené případy C-144/88 a C-145/88, Sbírka rozhodnutí 1988, str. 2559 (dále jen „**Berg**“).<sup>68</sup> Holandský soud zaslal SDEU předběžnou otázku, zda Směrnice 1977 dopadá na situaci, kdy dotčení zaměstnavatelé uzavřeli smlouvu o leasingu nemovitých věcí, v nichž uživatel leasingu provozoval své podnikání, leasing je však soudním rozhodnutím ukončen a předmětné prostory opět užívá jejich vlastník (poskytovatel leasingu). SDEU konstatoval, že ačkoli k převodu došlo následkem soudního rozhodnutí, je nutné tuto situaci posoudit jako smluvní převod ve smyslu Směrnice 1977, i v takovém případě totiž dochází k převodu, který je realizován na bázi smlouvy.

V rozsudku ve věci *Redmont Stichting* ze dne 19. května 1992, C-29/91, Sbírka rozhodnutí 1992, str. I-03189 (dále jen „**Redmont Stichting**“)<sup>69</sup> SDEU řešil předběžnou otázku, zda se převodem dle Směrnice 1977 rozumí též situace, kdy je převodcem nezisková organizace financovaná výlučně dotacemi udělovanými obcí, která se následně rozhodne převodci dotace nadále neposkytovat a tyto vyplácet jinému subjektu (nabyvateli), který bude pokračovat v činnosti dříve prováděné převodcem. Podle názoru SDEU se Směrnice 1977 použije i na popisovanou situaci. Skutečnost, že k ukončení činnosti převodce došlo v důsledku jednostranného rozhodnutí financující obce, není pro aplikaci Směrnice 1977 překážkou.

Skutečnost, že Směrnice 1977 musí být aplikována též na převody neziskových organizací SDEU potvrdil též v rozhodnutí Komise proti Spojenému království C-382/92 ze dne 8. června 1992, Sbírka rozhodnutí 1992, str. I-2435 (dále jen „**Komise**“).

---

<sup>68</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d5a610dd7893454a36affb3b68866a367.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4OchmKe0?text=&docid=95315&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=80608>.

<sup>69</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61991CJ0029>.

proti Spojenému království“<sup>70</sup> vydaném v rámci řízení o žalobě pro nesplnění povinnosti.

V rozsudku ve věci *Watson Rask* ze dne 12. prosince 1992, C-209/91, Sbíрка rozhodnutí 1992, str. I-5755 (dále jen „**Watson Rask**“)<sup>71</sup> SDEU potvrdil použití směrnice i na případy outsourcingu. V posuzovaném případě se převodce rozhodl stravování svých zaměstnanců nadále nezajišťovat vlastními silami, ale najmout si externího poskytovatele, kterému poskytl prostory svých kantýn včetně vybavení. SDEU potvrdil, že tuto transakci je nutné považovat za převod ve smyslu Směrnice 1977.

Výrazný odklon od právního názoru SDEU vyjádřeného v rozsudku *Spijkers*, na který SDEU odkazoval i ve svých pozdějších rozhodnutích, představoval rozsudek ve věci *Schmidt* ze dne 14. dubna 1994, C-392/92, Sbíрка rozhodnutí 1994, str. I-1311 (dále jen „**Schmidt**“).<sup>72</sup> SDEU rozhodoval o předběžné otázce vznesené německým soudem, který si nebyl jist tím, zda převáděnou částí závodu ve smyslu Směrnice 1977 může být též zajišťování úklidu v případě, kdy tuto činnost pro převodce vykonával pouze jediný zaměstnanec. Spolková republika Německo i Spojené království namítalo, že předmětná situace není převodem - nedošlo k převodu movitých věcí ani prostor, v nichž je činnost vykonávána, proto nejde o převod hospodářské jednotky. SDEU však konstatoval, že skutečnost, že převáděná činnost byla pro převodce vykonávána pouze jedním zaměstnancem, který k plnění svých pracovních povinností nepotřeboval hmotný majetek převodce, či že jde spíše o pomocnou činnost převodce, nikoli jeho hlavní předmět podnikání, není překážkou pro aplikaci Směrnice 1977. Podle názoru SDEU se Směrnice 1977 vztahuje i na popsanou situaci, protože nabyvatel bude po převodu pokračovat v obdobné činnosti jako převodce.

Rozhodnutím *Schmidt* tak SDEU popřel své dřívější rozhodnutí ve věci *Spijkers*, podle kterého je stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu pouze jedním ze sedmi kritérií, podle kterých je potřeba posoudit, zda konkrétní

---

<sup>70</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61992CJ0382&from=FR>.

<sup>71</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61991CJ0209>.

<sup>72</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61992CJ0392&from=FR>.

transakce je či není převodem ve smyslu Směrnice 1977. V posuzovaném případě však SDEU vyvodil nutnost použití Směrnice 1977 pouze na základě splnění podmínky podobnosti činností a skutečnosti, že nabyvatel zaměstnal dotčenou zaměstnankyni převodce.

Tento kontroverzní přístup SDEU zmínil již ve svém následujícím rozhodnutí, v němž vykládal Směrnici 1977, tj. v rozsudku ve věci *Rygaard* ze dne 19. září 1995, C-48/94, Sbíрка soudních rozhodnutí 1994, str. I-2745 (dále jen „**Rygaard**“).<sup>73</sup> V posuzovaném případě předložil dánský soud SDEU předběžnou otázku, zda se jedná o převod ve smyslu Směrnice 1977, když stavební společnost jakožto zhotovitel díla se souhlasem objednatele převezme stavební zakázku od společnosti, která realizaci díla započala, včetně stavebního materiálu, přičemž po určitou dobu na zakázce pracují jak původní, tak nový zhotovitel současně. SDEU odkázal na své rozhodnutí ve věci *Spijkers* a zdůraznil, že pro rozhodnutí, zda se na případ aplikuje Směrnice 1977, je nejprve potřeba určit, zda si převáděný podnik či jeho část po převodu zachovává svou identitu, a dále posoudit veškerá kritéria definovaná v rozhodnutí *Spijkers*. V situaci, kdy se jedna stavební společnost domluví s druhou společností, že za ni dokončí jednu stavební zakázku, se dle SDEU o převod ve smyslu Směrnice 1977 nejedná. Směrnice 1977 by se uplatnila pouze v případě, kdy by nový zhotovitel díla převzal některé činnosti původního zhotovitele na dlouhodobé bázi, či pokud by došlo též k převodu majetku využívaného původním zhotovitelem k provádění prací.

V rozsudku ve věci *Merckx* ze dne 7. března 1996, spojené případy C-171/94 a C-172/94, Sbíрка rozhodnutí 1996, str. I-1253 (dále jen „**Merckx**“)<sup>74</sup> se SDEU zabýval situací, kdy společnost, která byla dealerem vozů Ford v regionu Brusel, propustila většinu svých zaměstnanců, ukončila činnost a všem svým zákazníkům oznámila, jaká společnost bude novým dealerem vozů Ford v dané oblasti, a doporučila jim využívat její služby. Nový dealer zaměstnal zbylé zaměstnance původního dealera, nedošlo však k převodu žádného majetku. SDEU opět odkázal na rozsudek ve věci *Spijkers* a zopakoval, že rozhodujícím kritériem pro aplikaci Směrnice 1977 je, zda si převáděný podnik ponechává svou identitu, a uzavřel, že daná situace

---

<sup>73</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61994CJ0048>.

<sup>74</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61994CJ0171&from=FR>.



je převodem ve smyslu Směrnice 1977. Podle názoru SDEU použití Směrnice 1977 nebrání, že mezi převodcem a nabyvatelem nedošlo k převodu majetku (přičemž odkázal na své rozhodnutí ve věci Schmidt), že podnik je po převodu jinak organizován a má jinou strukturu, skutečnost, že nabyvatel sídlí jinde, než sídlil převodce, skutečnost, že převodce zcela ukončil své aktivity a vstoupil do likvidace, a ani to, že převodce před převodem propustil většinu svých zaměstnanců (přičemž SDEU zdůraznil, že případné porušení článku 4 odst. 1 Směrnice 1977 použití Směrnice 1977 nebrání).

SDEU zároveň potvrdil svou judikaturu ve věci Daddy's dance hall, Bork International a Redmont Stichting, když zdůraznil, že použití Směrnice 1977 nebrání ani fakt, že mezi převodcem a nabyvatelem neexistuje přímý smluvní vztah. V pozdějším rozsudku ve věci *Temco* ze dne 24. ledna 2002, C-51/00, Sbíрка rozhodnutí 2002, str. I-00969 (dále jen „**Temco**“) SDEU potvrdil, že vztah převodce a nabyvatele může být zprostředkován dokonce přes dva jiné subjekty – v situaci, kdy převodce nebyl v přímém smluvním vztahu se zadavatelem zakázky, ale byl subdodavatelem vybraného dodavatele, přičemž činnost pro zadavatele bude nově namísto původního dodavatele vykonávat nabyvatel.

Kritérii, podle kterých má být určeno, zda sporná transakce je převodem ve smyslu Směrnice 1977, se SDEU opětovně zabýval v rozsudku ve věci *Süzen* ze dne 11. března 1997, C-13/95, Sbíрка rozhodnutí 1997, str. I-1259 (dále jen „**Süzen**“).<sup>75</sup> Případ se ke SDEU dostal na základě předběžné otázky vznesené německým soudem, který řešil, zda je převodem dle článku 1. odst. 1 Směrnice 1977 situace, kdy společnost změnila svého dodavatele, který ji zajišťuje provádění úklidových služeb. SDEU zdůraznil své závěry z rozsudku *Rygaard*, podle nichž se převod musí vztahovat ke stabilní hospodářské jednotce. Termín jednotka je pak podle SDEU potřeba vykládat jako organizované seskupení osob a majetku, jehož prostřednictvím je vykonávána ekonomická aktivita sledující specifický cíl. SDEU se odklonil od svého rozhodnutí ve věci Schmidt, když výslovně popřel možnost usuzovat na převod pouze na základě podobnosti činnosti prováděné převodcem a nabyvatelem, a naopak zopakoval nutnost posouzení kritérií definovaných ve věci *Spijkers*. Co se pak týká váhy jednotlivých

---

<sup>75</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0013>.

kritérií, je potřeba přihlídnout ke skutkovým okolnostem případu. Pokud pro výkon předmětné činnosti nejsou hmotné předměty podstatné, pak otázka převodu nemůže spočívat na kritériu převodu majetku. Je-li výkon činnosti založen spíše na pracovní síle, pak může hospodářskou jednotku tvořit též skupina zaměstnanců, která společně vykonává pracovní úkol. SDEU dále doplnil, že identitu hospodářské jednotky je možné posoudit na základě uchování pracovní síly, vedoucích zaměstnanců, způsobu výkonu činnosti a případně též provozních zdrojů.

V rozsudku ve věci *Burdalo Trevejo* ze dne 17. dubna 1997, C-336/95, Sbírnka rozhodnutí 1997, str. I-02115 (dále jen „**Burdalo Trevejo**“),<sup>76</sup> SDEU konstatoval, že se Směrnice 1977 neuplatní na převody, ke kterým došlo dříve, než Směrnice 1977 začala mít pro daný členský stát právní účinky.

Tři skutkově podobné případy řešil SDEU v rozsudku ve věci *Hernández Vidal* ze dne 10. prosince 1998, spojené případy C-127/96, C-229/96 a C-74/97, Sbírnka rozhodnutí 1998, str. I-08179 (dále jen „**Hernández Vidal**“).<sup>77</sup> Společnosti, které dříve outsourcovaly provádění úklidových prací, se rozhodly tyto činnosti napříště provádět samy prostřednictvím svých zaměstnanců. Dodavatelé proto své zaměstnance, kteří pracovali v prostorách klientů, jež ukončili spolupráci, propustili. SDEU konstatoval, že aplikace Směrnice 1977 není vyloučena - je však na národních soudech, aby dle konkrétních skutkových okolností posoudily, zda došlo k převodu hospodářské jednotky, která si ponechává svou samostatnost (tj. odkázal na své rozsudky *Spijkers a Süzen*). Zároveň odmítl závěr dříve vyjádřený v rozsudku *Schmidt* – totiž že pouhý převod činnosti sám o sobě způsobí aplikaci Směrnice 1977. V případě úklidových služeb jakožto činnosti postavené na lidské síle nebude významným kritériem převod majetku mezi převodcem a nabyvatelem (tj. opět odkázal na rozsudek *Süzen*, v němž potvrdil nutnost vyvažovat jednotlivá kritéria formulovaná v rozsudku *Spijkers* podle povahy podnikatelské aktivity převodce). Na rozsudek *Schmidt* (a *Watson Rask*) však navázal, když judikoval, že skutečnost, že převáděná činnost není stěžejní podnikatelskou aktivitou dotčeného zaměstnavatele, použití Směrnice 1977 nebrání.

---

<sup>76</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0336>.

<sup>77</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0127>.

Obdobný závěr jako v rozsudku Hernández Vidal SDEU vyjádřil v již zmiňovaném rozsudku Temco.

Sporným převodem, kterým se SDEU zabýval v rozsudku ve věci *Sánchez Hidalgo* ze dne 10. prosince 1998, spojené případy C-173/96 a C-247/96, Sbíрка rozhodnutí 1998, str. I-8237 (dále jen „**Sánchez Hidalgo**“),<sup>78</sup> byl převod iniciovaný rozhodnutím odběratele služeb o změně dodavatele. SDEU potvrdil, že použití evropské úpravy převodu nebrání neexistence přímého smluvního spojení mezi převodcem a nabyvatelem (tj. potvrdil svůj právní názor vyjádřený v judikátech *Daddy's dance hall*, *Bork International*, *Redmont Stichting*, *Merckx a Süzen*), SDEU se zároveň znovu vrátil k otázce vyvažování kritérií nastavených rozsudkem *Spijkers* a uzavřel, že v případě činností postavených na lidské síle může být ekonomická jednotka tvořena pouhou skupinou pracovníků, kteří jsou speciálně a trvale přiděleni k výkonu určitého společného úkolu.

V rozsudku ve věci *Allen* ze dne 2. prosince 1999, C-234/98, Sbíрка rozhodnutí 1999, str. I-8643 (dále jen „**Allen**“)<sup>79</sup> pak SDEU potvrdil, že působnost Směrnice zahrnuje i situace, kdy převodce a nabyvatel jsou členy téhož koncernu. V souladu s rozhodnutím *Ny Mølle Kro* pak potvrdil, že o převod se může jednat též tehdy, kdy provádění předmětné aktivity ze strany převodce a nabyvatele na sebe časově plynule nenavazovalo.

Dalším z rozhodnutí, ve kterém se SDEU zabýval váhou jednotlivých kritérií, podle kterých by soudy měly posoudit, zda si převáděný podnik ponechává svou identitu, bylo rozhodnutí *Oy Liikenne* ze dne 25. ledna 2001, C-172/99, Sbíрка rozhodnutí 2001, str. I-0745 (dále jen „**Oy Liikenne**“)<sup>80</sup> – konkrétně kritéria převodu hmotných statků. Judikoval, že v případě, kdy je převáděnou činností provoz linkové autobusové dopravy (tj. činnost nezaložená pouze na lidské síle), pak převáděná hospodářská jednotka svou identitu ztrácí, pokud nedochází k převodu hmotných statků, které k provozování činnosti využíval převodce (zde autobusy). Zároveň však potvrdil, že z působnosti Směrnice 1977 nelze vyloučit převody související s plněním veřejné zakázky, jejímž zadavatelem je veřejnoprávní subjekt ani s odkazem na směrnici Rady

---

<sup>78</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0173>.

<sup>79</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-234/98>.

<sup>80</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-172/99>.

92/50/EHS ze dne 18. června 1992 o koordinaci postupů při zadávání veřejných zakázek na služby, zveřejněné v Úředním Věstníku Evropských společenství 1992/L pod číslem L 209 na straně 1, jejímž účelem je zajištění efektivitvy veřejných zakázek (dnes směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES, zveřejněná v Úředním Věstníku Evropské unie 2014/L pod číslem L 94 na straně 65).

Převod hmotných statků hrál podstatnou roli i v rozsudku ve věci *Abler* ze dne 20. listopadu 2003, C-340/01 Sbírka rozhodnutí 2003, str. I-14023 (dále jen „**Abler**“).<sup>81</sup> Převáděnou činností zde bylo provozování nemocniční kantýny. SDEU judikoval, že ani v tomto případě nejde o aktivitu postavenou na lidské síle, tj. ke splnění kritéria převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, je proto potřeba též převzetí hmotných statků (v tomto případě prostor, kuchyňského vybavení a spotřebičů, připojení k energiím apod.) či zákaznické základny. Neochota nabyvatele převzít zaměstnance převodce proto použití Směrnice nebrání. SDEU přitom potvrdil závěr vyjádřený v rozsudcích *Ny Mølle Kro* a *Watson Rask*, že nemusí dojít k převodu vlastnického práva k hmotným statkům, ale pouze titulu k jejich užívání.

### **2.1.1.5.3. Judikatura ve věci aplikace Směrnice 1977 na převody týkající se veřejnoprávních subjektů**

Původní znění Směrnice 1977 nespécifikovalo, zda se její ustanovení vztahují jen na převodce a nabyvatele, kteří jsou fyzickými osobami či právnickými osobami založenými na základě soukromého práva, či zda se se aplikuje i na veřejnoprávní subjekty. Tuto otázku tedy musela vyřešit judikatura SDEU.

V rozsudku ve věci *Henke* ze dne 15. října 1996, C-298/94, Sbírka rozhodnutí 1996, str. I-4989 (dále jen „**Henke**“)<sup>82</sup> SDEU vymezil působnost Směrnice 1977 negativně, když judikoval, že se Směrnice 1977 nepoužije na případy reorganizace orgánů veřejné správy nebo převody správních funkcí mezi orgány veřejné správy. V daném případě řešeném před německými soudy uzavřelo několik obcí veřejnoprávní smlouvu za účelem lepšího výkonu veřejné správy, přičemž obce vytvořily společné administrativní oddělení a propustily některé své zaměstnance. SDEU konstatoval,

---

<sup>81</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62001CJ0340>.

<sup>82</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-298/94>.

že převáděnými činnostmi je zajišťován výkon veřejné správy. Definice podniku, závodu či části závodu ve smyslu Směrnice 1977 proto není naplněna. Odkázal též na preambuli Směrnice 1977, podle níž byl důvodem jejího přijetí ekonomický trend, který vede obchodní společnosti ke strukturálním změnám prostřednictvím fúzí či převodů podniků. Tyto trendy však v případě obcí nejsou relevantní.

V rozhodnutí ve věci *Sánchez Hidalgo* pak SDEU naopak konstatoval, že aplikaci Směrnice 1977 nebrání skutečnost, že odběratelem služeb je veřejnoprávní subjekt. Na rozdíl od situace řešené v rozsudku *Henke* zde veřejnoprávní subjekty nevystupovaly jako vykonavatelé veřejné moci. Tento závěr pak SDEU potvrdil v rozsudcích ve věci *Collino* ze dne 14. září 2000, C-343/98, Sbíрка rozhodnutí 2000, str. I-6659 (dále jen „**Collino**“)<sup>83</sup> a ve věci *Scattolon* ze dne 6. září 2011, C-108/10, Sbíрка rozhodnutí 2011, str. I- 07491 (dále jen „**Scattolon**“).<sup>84</sup>

V souladu s rozsudkem ve věci *Mayeur* ze dne 26. září 2000, C-175/99, Sbíрка rozhodnutí 2000, str. I-7755 (dále jen „**Mayeur**“)<sup>85</sup> z působnosti Směrnice 1977 není vyloučena ani situace, kdy převodcem je nezisková organizace soukromého práva založená městem a nabyvatelem právě obec, z jejíž iniciativy byl převodce založen. Ani v tomto případě se nejedná o reorganizaci orgánů veřejné správy jako v rozsudku *Henke*. Konstatováním, že se Směrnice 1977 použije též tehdy, kdy je převodce neziskovou organizací, SDEU navázal na rozhodnutí *Redmont Stichting* a Komise proti Spojenému království.

#### **2.1.1.5.4. Judikatura ve věci informační a projednací povinnosti dle Směrnice 1977**

Článek 6 Směrnice 1977 SDEU vyložil v rámci řízení o žalobě pro nesplnění povinnosti, konkrétně v rozsudku Komise proti Spojenému království. Na základě žaloby Komise se SDEU zabýval také způsobem, jakým Spojené království implementovalo povinnost dotčených zaměstnavatelů plnit informační a projednací povinnosti.

---

<sup>83</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-343/98>.

<sup>84</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-108/10>.

Ač tomu datum vydání rozsudku nenasvědčuje, SDEU zde skutečně vykládal Směrnici 1977 v původním znění.

<sup>85</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-175/99>.

Komise považovala za nedostatečné, že právní řád Spojeného království zná pouze princip uznávání zástupců zaměstnanců ze strany zaměstnavatele, tj. nestanoví žádný postup, jakým může dojít k ustanovení zástupců zaměstnanců v případě, že s jejich působením zaměstnavatel nesouhlasí. Pokud totiž zaměstnavatel nebude souhlasit s tím, aby u něj zástupci zaměstnanců působili, nemůže efektivně dojít k plnění informační a projednací povinnosti dle článku 6 Směrnice 1977. Spojené království argumentovalo tím, že Směrnice 1977 v článku 1 definuje zástupce zaměstnanců odkazem na příslušné vnitrostátní předpisy členských států. Požadavek, aby členský stát kvůli Směrnici 1977 změnil úpravu ustanovování zástupců zaměstnanců, jde proto podle názoru Spojeného království nad rámec Směrnice 1977. SDEU však potvrdil výklad zastávaný Komisí a úpravu Spojeného království shledal nedostatečnou. Zároveň uzavřel, že úprava Spojeného království nestanoví efektivní sankce pro případ nesplnění informační či projednací povinnosti. Náhradu škody za porušení této povinnosti totiž zaměstnavatel nemusí zaplatit, pokud zaměstnanci vznikne nárok na jiné peněžité plnění (může dojít k započtení těchto nároků).

#### **2.1.1.5.5. Judikatura ve věci okamžiku převodu dle Směrnice 1977**

Otázkou v jakém okamžiku převod dle Směrnice 1977 nastává, se SDEU zabýval v rozsudku *Rotsart de Hertaing* ze dne 14. listopadu 1996, C-305/94, Sbírka rozhodnutí 1996, str. I-5927 (dále jen „**Rotsart de Hertaing**“).<sup>86</sup> V tomto rozhodnutí SDEU zdůraznil, že převod nezávisí na vůli převodce a nabyvatele, nabyvatel se nemůže převodu bránit tím, že nebude plnit své povinnosti. Převod nastává vždy ke dni, v němž dochází k převedení předmětného podniku či závodu na nabyvatele. Nabyvatel a převodce nemohou platně odsunout okamžik převodu na pozdější datum. Tento závěr SDEU potvrdil v rozsudku *Celtec* ze dne ze dne 26. května 2005, C-478/03, Sbírka rozhodnutí 2005, str. I-04389 (dále jen „**Celtec**“).<sup>87</sup>

---

<sup>86</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61994CJ0305>.

<sup>87</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=59797&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1012343>.

#### 2.1.1.5.6. Judikatura ve věci vymezení zaměstnanců chráněných Směrnicí 1977

V návaznosti na několik předběžných otázek vznesených vnitrostátními soudy, ale také v rámci řízení vedeného na základě žaloby pro nesplnění povinnosti, se SDEU zabýval též rozsahem osobní působnosti Směrnice 1977, tj. případy, kdy si soudy členských států nebyly jisty, zda se ochrana poskytovaná Směrnicí 1977 vztahuje též na konkrétní zaměstnance figurující v jednotlivých kauzách.

Osobní působnost Směrnice 1977 byla předmětem předběžné otázky též v již zmiňovaném rozsudku ve věci Botzen. V daném případě byli žalobci zaměstnanci insolventní společnosti, která před svým zánikem převedla některé své činnosti na nově založenou společnost. Nabyvatel převzal zaměstnance převodce, kteří zajišťovali chod převáděných činností, a některé administrativní pracovníky. Žalobci však byli v rámci likvidace insolventní společnosti propuštěni a domáhali se určení, že jsou zaměstnanci nabyvatele, protože transakce uzavřená mezi nabyvatelem a převodcem je převodem ve smyslu Směrnice 1977.

Holandský soud se na SDEU obrátil s předběžnou otázkou, zda se Směrnice 1977 vztahuje též na práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců, kteří nevykonávají práci v rámci oddělení převodce, jež se převádí na nabyvatele, a k výkonu práce nevyužívají jen majetek náležející k převáděné části podniku. SDEU uzavřel, že pracovněprávní vztah charakterizuje spojení zaměstnance s částí podniku, k níž byl v rámci plnění svých pracovních úkolů zaměstnavatelem přidělen. Převod ve smyslu Směrnice 1977 se tak bude týkat jen pracovněprávních zaměstnanců, kteří vykonávají práci pro převáděnou část podniku. Na předběžné otázky vznesené holandským soudem tak SDEU v rozsudku Botzen odpověděl záporně.

Dalším případem, ve kterém SDEU vymezoval okruh zaměstnanců, kterým náleží ochrana poskytovaná Směrnicí 1977, byl rozsudek ve věci *Wendelboe* ze dne 7. února 1985, C-19/83, Sbíрка rozhodnutí 1985, str. 0457 (dále jen „**Wendelboe**“).<sup>88</sup> V tomto případě byli žalobci bývalí zaměstnanci společnosti, která je propustila a následně vstoupila do insolvenčního řízení, v jehož rámci její majetek koupila jiná společnost. Žalobci se u soudu vůči bývalému zaměstnavateli domáhali výplaty odškodnění za nezákonné propuštění a vyplacení náhrady mzdy

<sup>88</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-19/83>.

za nevyčerpanou dovolenou. Vnitrostátní soudy si však nebyly jisté, zda je ve sporu pasivně legitimován bývalý či současný zaměstnavatel žalobců. Předběžnou otázkou dánský soud vyzval SDEU k vyjádření, zda se převod podle Směrnice 1977 týká též neuhrazených dluhů převodce vůči zaměstnancům, kteří ke dni převodu nebyli zaměstnanci převodce. SDEU vyložil článek 3 odst. 1 Směrnice 1977 tak, že členské státy nemají povinnost přijmout vnitrostátní úpravu, podle které by nabyvatel odpovídal za dluhy převodce vůči zaměstnancům, kteří pro převodce ke dni převodu nepracovali.

V již zmiňovaném rozhodnutí ve věci *Danmols Inventar* se SDEU rovněž zabýval osobní působností Směrnice 1977. Posuzovaný případ byl poměrně specifický, dotčený zaměstnanec byl převodcem propuštěn, ke dni převodu však pracovněprávní vztah trval. Nabyvatelem podniku byla společnost, již tento zaměstnanec spoluvlastnil a byl předsedou jejího statutárního orgánu. Své pracovní úkoly, které vykonával pro převodce, vykonával po převodu i pro nabyvatele, ale již nikoli v rámci pracovněprávního vztahu. Předmětem sporu vedeného u dánských soudů byla opět pasivní legitimace ve věci úhrady pracovněprávních nároků. Dánský soud adresoval SDEU předběžnou otázku, zda se ochrana poskytovaná Směrnicí 1977 vztahuje též na osoby, které ke dni převodu byly zaměstnané převodcem, ale nepokračují v pracovněprávním vztahu u nabyvatele.

SDEU uzavřel, že smyslem Směrnice 1977 je umožnit pokračování pracovněprávního vztahu dotčeného převodem za nezměněných podmínek v co možná nejvyšší míře. Ochrana poskytovaná Směrnicí 1977 proto obecně zaměstnancům v těchto případech náleží, když Směrnice 1977 jednak stanoví povinnost automatického přechodu práv a povinností a jednak zákaz propuštění v souvislosti s převodem. Ochrana je však podle SDEU zbytečná tehdy, pokud se zaměstnanec sám rozhodne, že o výkon práce v rámci pracovněprávního vztahu pro nabyvatele nemá zájem. K druhé předběžné otázce, která směřovala k výkladu pojmu zaměstnanec ve smyslu Směrnice 1977 SDEU konstatoval, že výklad pojmu zaměstnanec přísluší členskými státy. Podle SDEU nebylo smyslem Směrnice 1977 podle SDEU nastolit ve všech členských státech zcela jednotný stupeň ochrany. Směrnice 1977 totiž nepracuje s pojmem pracovník, který je potřeba vykládat v rámci Evropských společenství jednotně, ale pojmem zaměstnanec, který je definován jednotlivými vnitrostátními předpisy. Tento závěr SDEU potvrdil v rozsudku *Collino* – ochrana přiznaná Směrnicí



1977 náleží jen tomu, komu vnitrostátní pracovní právo přiznává ochranu spojenou se statutem zaměstnance.

Limity možného omezení působnosti článku 4 odst. 1 Směrnice 1977 byly předmětem řízení o žalobě Komise pro nesplnění povinnosti vedeného proti Belgickému království. SDEU v rozsudku C-237/84 ze dne 15. dubna 1986, Sbíрка rozhodnutí 1986, str. 01247 (dále jen „**Komise proti Belgii**“)<sup>89</sup> konstatoval, že Belgické království neimplementovalo Směrnici 1977 řádně, když zákaz výpovědi dle článku 4 odst. 1 nevztáhla na zaměstnance ve výpovědní době a v důchodovém věku. Belgie argumentovala tím, že tito zaměstnanci mají dle belgických předpisů obecně kratší výpovědní dobu než ostatní zaměstnanci. SDEU zdůraznil, že druhý pododstavec citovaného ustanovení umožňuje z aplikace pravidla zakazujícího výpověď vyloučit zaměstnance, které národní právní úprava před propouštěním nechrání vůbec, nikoli zaměstnance, kteří sice nejsou chráněni v plném rozsahu, ale určitou ochranu požívají.

Ve výše rozebraném rozhodnutí D'Urso SDEU k předběžné otázce vztahující se k osobní působnosti Směrnice 1977 judikoval, že přechod práv a povinností se týká všech pracovněprávních vztahů, které ke dni převodu existují mezi převodcem a zaměstnanci vykonávajícími práci v převáděném podniku, a nastává automaticky jako právní následek převodu, není potřeba učinit zvláštní právní jednání. Tento závěr SDEU potvrdil též v rozsudku Rotsart de Hertaing.

V rozsudku ve věci *Katsikas* ze dne 16. prosince 1992, spojené případy C-132/91, C-138/91 a C-139/91, Sbíрка rozhodnutí 1992, str. I-6577 (dále jen „**Katsikas**“)<sup>90</sup> SDEU potvrdil, že práv přiznaných Směrnici 1977 se zaměstnanec nemůže vzdát. Zároveň však Směrnice 1977 zaměstnanci neubírá právo s převodem nesouhlasit. Nesouhlas zaměstnance však podle znění Směrnice 1977 automaticky neznamená, že jeho zaměstnavatelem bude nadále převodce. SDEU uzavřel, že členské státy mohou ve svých vnitrostátních předpisech samy určit, jaký osud bude mít pracovněprávní vztah zaměstnance, který nesouhlasí s převodem, k převodci. Podle názoru SDEU mohou členské státy vyslovení nesouhlasu zaměstnance s převodem jednak spojit s ukončením pracovněprávního vztahu (ať už ze strany zaměstnance

---

<sup>89</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61984CJ0237>.

<sup>90</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: [http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:59ce5459-e1d3-4e2b-853e-26a416212c27.0002.06/DOC\\_1&format=PDF](http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:59ce5459-e1d3-4e2b-853e-26a416212c27.0002.06/DOC_1&format=PDF).

či zaměstnavatele), mohou však též přijmout úpravu, podle níž bude pracovněprávní vztah zaměstnance k převodci za těchto okolností trvat. Tyto závěry SDEU zopakoval též v rozsudku *Merckx a Temco*. Nadbytečnost ochrany poskytované Směrnicí 1977 v situaci, kdy zaměstnanec nemá zájem pracovat pro nabyvatele, SDEU potvrdil rovněž v rozsudku *Europièces*.

V rozsudku *Dethier Équipement* SDEU vyložil též článek 4 odst. 1 Směrnice 1977 a potvrdil, že k ukončení pracovněprávního vztahu z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů může přistoupit jak převodce, tak nabyvatel.

#### **2.1.1.5.7. Judikatura ve věci vymezení práv zachovávaných na základě Směrnice 1977**

Judikatura SDEU vykládala také článek 3 Směrnice 1977, tj. článek upravující rozsah práv, kterých se převod týká a které je nabyvatel povinen vůči převedeným zaměstnancům zachovávat ve stejné kvalitě, jakou se vyznačovaly u převodce.

V již zmiňovaném rozhodnutí *Collino* SDEU potvrdil, že zachovávanými právy je potřeba rozumět též senioritu zaměstnance. Byť délka trvání zaměstnání u převodce nezakládá sama o sobě nárok, který by mohli převedení zaměstnanci uplatňovat vůči nabyvateli, jde o skutečnost, která může případně sloužit ke stanovení určitých finančních nároků zaměstnanců. Tyto nároky musí být po převodu zachovány nabyvatelem zásadně stejným způsobem jako u převodce. Obdobně se SDEU vyjádřil v rozhodnutí *Scattolon*.

V rozhodnutí ve věci *Beckmann* ze dne 4. června 2002, C-164/00, Sbíрка rozhodnutí 2002, str. I-04893 (dále jen „**Beckmann**“)<sup>91</sup> se SDEU zabýval výkladem článku 3 odst. 3 Směrnice 1997, konkrétně co spadá pod nároky na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchody plynoucí ze systémů podnikového nebo mezipodnikového připojištění, existující mimo platné systémy sociálního zabezpečení v členských státech, kterých se převod netýká. Uzavřel, že popsanou výjimku je potřeba vykládat restriktivně – nárok, který není v článku 3 odst. 3 Směrnice 1977 explicitně uveden, bude zaměstnanec moci uplatnit vůči nabyvateli. Starobním důchodem tedy může být pouze plnění vyplácené v okamžiku, kdy zaměstnanec dosáhne důchodového věku.

---

<sup>91</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=47376&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1013141>.

Plněním spadajícím do výjimky upravené v článku 3 odst. 3 Směrnice 1977 není nárok na předčasný důchod poskytovaný v souvislosti s ukončením pracovního poměru pro nadbytečnost. Tento závěr SDEU potvrdil též ve skutkově podobném případě v rozsudku ve věci *Serene Martin* ze dne 6. listopadu 2003, C-4/01, Sbíрка rozhodnutí 2003, str. I-12859 (dále jen „**Serene Martin**“).<sup>92</sup>

Převod práv z kolektivní smlouvy řešil SDEU v rozsudku ve věci *Werhof* ze dne 9. března 2006, C-499/04, Sbíрка rozhodnutí 2006, str. I- 02397 (dále jen „**Werhof**“).<sup>93</sup> K předběžné otázce německého soudu judikoval, že nabyvatele zavazuje jen kolektivní smlouva účinná ke dni převodu, nikoli pozdější kolektivní smlouvy závazné pro převodce.

#### **2.1.1.5.8. Judikatura ve věci možnosti změny pracovních podmínek pro přechodu dle Směrnice 1977**

Četná judikatura SDEU se vztahuje také k výkladu možnosti nabyvatele změnit pracovní podmínky převedených zaměstnanců.

Ve zmiňovaném rozhodnutí *Daddy's dance hall* se SDEU vyjádřil též k předběžné otázce, zda Směrnice 1977 umožňuje, aby se zaměstnanec vzdal práv, které mu Směrnice 1977 uděluje, za předpokladu, že nové smluvní podmínky s převodcem nejsou pro zaměstnance méně příznivé než podmínky, kterými se řídil jeho pracovněprávní vztah k převodci.

SDEU konstatoval, že zaměstnanci se nemohou práv přiznaných Směrnici vzdát ani v případě, kdy nové smluvní podmínky pro zaměstnance nejsou méně příznivé. Zároveň však odkázal na rozhodnutí *Danmols Inventar*, ve kterém zdůraznil, že Směrnice 1977 usiluje pouze o částečnou harmonizaci vnitrostátních úprav, nikoli o zavedení jednotného standardu ochrany ve všech členských státech a na skutečnost, že zaměstnanci mají po převodu svědčit ta samá práva a povinnosti, jaké mu byla garantována u převodce. Vzhledem k výše uvedenému SDEU uvedl, že pokud vnitrostátní právní řád zaměstnanci umožňoval změnit své pracovní podmínky k horšímu za trvání pracovněprávního vztahu k převodci, pak takové ujednání

---

<sup>92</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48390&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1013035>.

<sup>93</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=57334&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1011702>.

zaměstnanec může uzavřít též s nabyvatelem. Zároveň však zdůraznil, že převod sám o sobě nemůže být důvodem ke změně podmínek.

Tento závěr z rozsudku *Daddy's dance hall* SDEU potvrdil i v rozsudcích *Watson Rask*, kdy převedení zaměstnanci u vnitrostátního soudu napadali rozhodnutí nabyvatele změnit výplatní termín mzdy a též její složky, ačkoli celková výše mzdy zůstala stejná, a dále v rozsudcích *Collino* a *Serene Martin*. V posledně citovaném rozhodnutí zdůraznil, že pokud je motivem změny podmínek převod samotný, je souhlas zaměstnance se změnou podmínek neplatný. Nabyvatel je v této situaci povinen dorovnat plnění poskytované zaměstnanci do výše, na jakou měl nárok za dobu trvání pracovního poměru k převodci.

Ve věci *Scattolon* došlo ke zhoršení mzdových podmínek proto, že bezprostředně po převodu skončila platnost kolektivní smlouvy zavazující převodce. Nabyvatel proto začal vůči předvedeným zaměstnancům uplatňovat úpravu vlastní kolektivní smlouvy, včetně podmínek odměňování. SDEU možnost tohoto postupu nevyloučil. Cílem či účinkem takového jednání však nemůže být zavedení podmínek, které jsou pro zaměstnance celkově méně příznivé, než byly ty, které se použily před převodem. Na druhou stranu však SDEU upozornil, že se zaměstnanci po převodu nemohou s odkazem na Směrnici 1977 účinně dovolávat uplatnění lepších podmínek odměňování či jiných pracovních podmínek, než jim byly garantovány u převodce. Směrnice 1997 nebrání určitým rozdílům v odměňování mezi převedenými zaměstnanci a těmi, kteří již byli v době převodu zaměstnání u nabyvatele.

#### **2.1.1.5.9. Judikatura k otázce podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance dle Směrnice 2001**

V rozsudku *Merckx* SDEU uzavřel, že v situaci, kdy zaměstnanci převedení k nabyvateli ukončí své pracovní právní vztahy proto, že jim nabyvatel negarantuje výši mzdy, jakou jim vyplácel převodce, jde o ukončení odůvodněné podstatnou změnou pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance, tj. zaměstnavatel je ve smyslu článku 4 odst. 2 Směrnice 1977 považován za osobu, z jejíž strany byl pracovní právní vztah ukončen.

Ke stejnému závěru SDEU dospěl i v rozsudku *Mayeur* – pokud národní právní řád ukládá zaměstnavateli povinnost ukončit pracovní poměr ve chvíli, kdy dochází k převodu ze zaměstnavatele, který je právnickou osobou založenou podle soukromého

práva, na veřejnoprávní subjekt, jde rovněž ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle článku 4 odst. 2 Směrnice 1977.

Podle rozsudku ve věci *Delahaye* ze dne 11. listopadu 2004, C-425/02, Sbíрка rozhodnutí 2004, str. I- 10823 (dále jen „**Delahaye**“)<sup>94</sup> podstatnou změnu pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance představuje i situace, kdy je nabyvatelem stát, který převáděným zaměstnancům nemůže garantovat odměnu, jaká mu náležela u převodce, protože se nemůže odchýlit od platových podmínek pro státní zaměstnance, jak je stanoví příslušné právní předpisy. Případné ukončení pracovního poměru pak spadá do režimu článku 4 odst. 2 Směrnice 1977.

#### **2.1.1.5.10. Judikatura ve věci způsobu provedení Směrnice 1977 do vnitrostátních právních řádů**

V rozsudku Komise proti Itálii ze dne 10. července 1986, C-235/84, Sbíрка rozhodnutí 1986, str. 2291 (dále jen „**Komise proti Itálii 1986**“)<sup>95</sup> vydaném v rámci řízení o žalobě pro nesplnění povinnosti SDEU konstatoval, že členské státy nemusí evropskou úpravu provádět výlučně psanými právními předpisy, postačí, pokud dostatečnou garancí zachování práv v souladu se Směrnicí 1977 poskytuje judikatura vnitrostátních soudů. Zároveň však neposvětil postup, kdy Itálie neimplementovala povinnost projednání a informování zástupců zaměstnanců s odůvodněním, že tato práva garantují kolektivní smlouvy. Tyto kolektivní smlouvy totiž nechrání všechny zaměstnance, vztahují se pouze na pracovníky působící v některých ekonomických odvětvích.

#### **2.1.2. Novelizace Směrnice 1977**

Soudní výklad Směrnice 1977 ze strany SDEU, který do značné míry definoval její působnost, dopad Směrnice 1977 na vnitřní trh, ale i vnitrostátní úpravy členských zemí<sup>96</sup> přiměly Komisi k úvahám o novelizaci Směrnice 1977.<sup>97</sup> Dne 8. září 1994<sup>98</sup>

---

<sup>94</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=49660&pageIndex=0&doclang=CS&m ode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1012954>.

<sup>95</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=93410&doclang=EN>.

<sup>96</sup> Viz preambule Návrhu novely 1994.

<sup>97</sup> Rozsáhlá judikatura SDEU, která text Směrnice 1977 vykládala poměrně extenzivně, přiměla Komisi vydat písemné zásady interpretace Směrnice 1977 v rámci Memoranda o právech pracovníků v případě převodu podniku. Viz *Memorandum from the Commission on Acquired Rights of Workers in Cases*

předložila Komise návrh novely Směrnice 1977, KOM/1994/300 konečné znění, zveřejněný v Úředním Věstníku Evropských společenství 1994/C pod číslem 274 na straně 10 (dále jen „**Návrh novely 1994**“) která by Směrnicí 1977 nahradila.<sup>99</sup>

### 2.1.2.1. Návrh novely 1994

Podle názoru Komise vyjádřeného v důvodové zprávě k novele je Směrnice 1977 neocenitelným nástrojem ochrany zaměstnanců při strukturálních změnách společností a zároveň představuje minimální standard pro ochranu korektní hospodářské soutěže v souvislosti s těmito změnami. Na druhou stranu však Směrnice 1977 podle Komise není dostatečně flexibilní v případech, kdy je převodce insolventní či má významné finanční potíže, nebo v případech přeshraničních strukturálních změn, což může negativně ovlivnit naplnění účelu Směrnice 1977.<sup>100</sup>

Komise se též domnívala, že by novelizované znění Směrnice 1977 mělo zohlednit ochranu, kterou zaměstnancům poskytovala směrnice Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, zveřejněná v Úředním Věstníku Evropských společenství 1975/L pod číslem 48 na straně 29 (dnes nahrazena směrnicí Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, zveřejněná v Úředním Věstníku Evropských společenství 1998/L pod číslem 225 na straně 16) a směrnice Rady 80/987/EHS ze dne 20. října 1980 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, zveřejněná v Úředním věstníku Evropských společenství 1980/L pod číslem 283 na straně 23 (dále jen „**Směrnice o platební neschopnosti 1980**“, dnes nahrazena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele zveřejněnou v Úředním věstníku Evropských společenství 2008/L pod číslem 283 na straně 36). Zároveň považovala za nedostatečné, aby případy

---

*of Transfers of Undertakings*. Commission of the European Communities. COM (97) 85 final. str. 3. [cit. 2016-09-03] Dostupné z WWW: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-97-199\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-97-199_en.htm).

<sup>98</sup> Tj. v době, kdy SDEU již vydal rozsudky ve věci Abels, Wendelboe, FNV, Botzen, Danmols Inventar, Spijkers, Ny Mølle Kro, Daddy's dance hall, Berg, Bork International, D'Urso, Redmont Stichting, Watson Rask, Katsikas a Schmidt.

<sup>99</sup> Bod 45 důvodové zprávy k Návrhu novely 1994. [cit. 2016-09-03] Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51994PC0300&from=EN>.

<sup>100</sup> Bod 2 úvodní části důvodové zprávy k Návrhu novely 1994.

převodů uskutečněných v době insolvence převodce upravovala pouze judikatura SDEU.

Vzhledem k výše uvedenému Komise v Návrhu novely 1994 počítala s tím, že pojem převod bude detailněji definován tak, že bude zahrnovat jak převod učiněný na základě smlouvy, listiny, správního opatření, soudního rozhodnutí, tak převod, který nastane přímo ze zákona.<sup>101</sup> Zároveň se podle Návrhu novely 1994 o převod mělo jednat pouze tehdy, pokud bude převáděna hospodářská jednotka, která si ponechává svou identitu. Pouhý převod činností nebude za převod považován.<sup>102</sup> Komise zde patrně reagovala na kontroverzní rozsudek ve věci Schmidt, v důvodové zprávě výslovně odkazuje na závěry přijaté v rozsudku Spijkers.<sup>103</sup>

Návrh novely 1994 zároveň výslovně stanovil, že převodcem může být osoba soukromého i veřejného práva, která provádí ekonomickou aktivitu, ať už za účelem dosažení zisku či nikoli.<sup>104</sup>

V souladu s konstantní judikaturou SDEU ve věci převodů učiněných v době insolvence převodce Komise navrhovala, aby bylo členským státům umožněno vyloučit aplikaci Návrhu novely 1994 na případy převodů v rámci insolvenčních a podobných řízení, jejichž cílem je likvidace majetku úpadce pod dohledem veřejného orgánu.<sup>105</sup>

Zároveň pak členské státy mohly přijmout úpravu, na jejímž základě by se převod netýkal dluhů převodce, ohledně kterého se vede řízení, na něž se v souladu s judikaturou SDEU ve věci Abels, FNV, Botzen, Danmols Inventar, D'Urso, Spano či Dethier Équipement aplikuje Směrnice 1977 za předpokladu, že toto řízení je vedeno pod dohledem veřejného orgánu nebo dotčeným zaměstnancům poskytuje ochranu na úrovni poskytované na základě Směrnice o platební neschopnosti 1980.<sup>106</sup> V těchto řízeních pak dle Návrhu novely 1994 mohla být přijata dohoda stran pracovněprávního vztahu o změně pracovních podmínek, pokud měla být účelem

---

<sup>101</sup> Viz preambule a článek 1 odst. 1 Návrhu novely 1994.

<sup>102</sup> Viz preambule a článek 1 odst. 1 Návrhu novely 1994.

<sup>103</sup> Bod 18 důvodové zprávy k Návrhu novely 1994. [cit. 2016-09-04] Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51994PC0300&from=EN>.

<sup>104</sup> Viz preambule a článek 1 odst. 3 Návrhu novely 1994, tento návrh byl předložen dříve, než SDEU vynesl rozsudky Sánchez Hidalgo, Collino či Scattolon.

<sup>105</sup> Viz preambule a článek 1 odst. 5 Návrhu novely 1994.

<sup>106</sup> Viz článek 3 odst. 4 Návrhu novely 1994.

změny podmínek snaha o překonání tíživé finanční situace zaměstnavatele.<sup>107</sup> Případné ukončení pracovních poměrů by se v takovém případě považovalo za propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů ve smyslu článku 4 odst. 1 Návrhu novely 1994.<sup>108</sup> Členským státům též mělo být umožněno přijmout úpravu, podle které by ke změně či ukončení pracovních smluv mohlo v rámci insolvenčního řízení dojít také z rozhodnutí příslušného soudního orgánu, pokud by smyslem tohoto opatření byla snaha o zachování podniku převodce.<sup>109</sup>

Komise dále považovala za nutné alespoň minimální harmonizaci pojmu zaměstnanec.<sup>110</sup> Návrh novely 1994 tak členským státům zakazoval vyloučit z působnosti Návrhu novely 1994 pracovní smlouvy nebo pracovní poměry z důvodu počtu hodin vykonané práce, nebo z důvodu, že je sjednán na dobu určitou či že jde o dočasný pracovní poměr.<sup>111</sup>

Komise reagovala též na rozdílnou vnitrostátní úpravu členských zemí ve věci možné společné odpovědnosti převodce a nabyvatele za dluhy převodce vzniklé do okamžiku převodu. Podle Návrhu novely 1994 tak měl převodce u dluhů, které se staly splatnými až po okamžiku převodu, odpovídat pouze za jejich příslušnou poměrnou část.<sup>112</sup>

Podle Návrhu novely 1994 se měla povinnost projednání a informování vztahovat též na případy, kdy rozhodnutí o převodu neučinil přímo zaměstnavatel, ale osoba jej ovládající.<sup>113</sup> Členské státy mohly projednací a informační povinnost omezit na případy, kdy má převodce více než 50 zaměstnanců nebo převodce, kteří z hlediska počtu zaměstnanců splňují podmínky pro volbu nebo jmenování kolektivního orgánu zastupujícího zaměstnance.<sup>114</sup>

Návrh novely 1994 též členským státům ukládal přijmout úpravu, podle které budou o převodu v případě, kdy u zaměstnavatele nepůsobí zástupci zaměstnanců,

---

<sup>107</sup> Viz článek 4 odst. 3 Návrhu novely 1994.

<sup>108</sup> Viz článek 4 odst. 4 Návrhu novely 1994.

<sup>109</sup> Viz článek 4 odst. 5 Návrhu novely 1994.

<sup>110</sup> Zřejmě pod vlivem rozsudku SDEU ve věci Danmols Inventar.

<sup>111</sup> Viz preambule a článek 2 odst. 2 Návrhu novely 1994.

<sup>112</sup> Viz preambule a článek 3 odst. 1 Návrhu novely 1994.

<sup>113</sup> Viz preambule a článek 6 odst. 4 Návrhu novely 1994.

<sup>114</sup> Viz článek 6 odst. 5 Návrhu novely 1994.



informování přímo dotčení zaměstnanci, tj. tato úprava nadále neměla být pouze možností, ale povinností.<sup>115</sup>

Návrh novely 1994 však legislativní proces neabsolvoval úspěšně. Komise Návrh novely 1994 v návaznosti na vyjádření Evropského parlamentu, Evropského hospodářského a sociálního výboru a Výbor regionů přepracovala a upravené znění novely označené jako KOM/1997/60 konečné znění, zveřejněný v Úředním Věstníku Evropských společenství 1997/C pod číslem 124 na straně 48 (dále jen „**Upravený návrh novely Směrnice 1977**“) předložila dne 24. února 1997.

#### **2.1.2.2. Upravený návrh novely Směrnice 1977**

Zásadní formální změna mezi Návrhem novely 1994 a Upraveným návrhem novely Směrnice 1977 spočívá v tom, že Upraveným návrhem novely Směrnice 1977 Směrnici 1977 nenahrazuje, ale pouze mění. Tento přístup Komise zaujala na návrh Evropského parlamentu a v souladu s Interinstitucionální dohodou ze dne 20. prosince 1994 - Zrychlená pracovní metoda pro úřední kodifikaci právních předpisů, zveřejněnou v Úředním Věstníku Evropských společenství 1996/C pod číslem 102 na straně 2, uzavřenou mezi Radou, Evropským parlamentem a Komisí (dále jen „**Interinstitucionální dohoda**“), podle které nemá docházet ke kodifikaci<sup>116</sup> evropských předpisů v rámci procesu jejich změny, nýbrž má nejdříve proběhnout standardní legislativní proces, v jehož rámci se předpis novelizuje a následně bude novelizované znění kodifikováno, aniž by zároveň docházelo k jakýmkoli obsahovým změnám předmětného předpisu.<sup>117</sup>

Upravený návrh novely Směrnice 1977 se však od Návrhu novely 1994 liší též po obsahové stránce.

Patrně nevýznamnější diskuze byla v rámci legislativního procesu vedena ohledně návrhu změny znění článku 1 odst. 1 Směrnice 1977. Pracovní skupina pro sociální otázky, která se zabývala úpravou vymezení působnosti Směrnice 1977, dospěla k závěru, že článek 1 odst. 1 doplněný o výslovnou zmínku, že převodem není situace, kdy dochází pouze k převodu činnosti bez převodu hospodářské jednotky,

---

<sup>115</sup> Viz preambule a článek 6 odst. 6 Návrhu novely 1994.

<sup>116</sup> Tj. postup, při němž jsou rušeny akty, jež mají být kodifikovány, a nahrazeny aktem jediným bez obsahových změn, viz čl. 1 Interinstitucionální dohody ze dne 20. prosince 1994.

<sup>117</sup> Viz důvodová zpráva k Upravenému návrhu novely Směrnice 1977.

kteřá si zanechává svou identitu, bude v praxi vyvolávat větší interpretační potíže, než dosavadní znění článku 1 odst. 1 Směrnice 1977. S tímto závěrem se ztotožnil i Evropský Parlament.<sup>118</sup> Komise proto v Upraveném návrhu novely Směrnice 1977 změny předmětného odstavce nadále nenavrhovala.

Ostatní odstavce článku 1 stejně jako článek 2 zůstaly v Upraveném návrhu novely Směrnice 1977 oproti Návrhu novely 1994 nezměněny.

Změny se však dočkal článek 3 odst. 1 Návrhu novely 1994, který upravoval režim odpovědnosti za dluhy převodce vzniklé v rámci převáděných pracovněprávních vztahů. Upravený návrh novely Směrnice 1977 počítá se společnou a nerozdílnou odpovědností převodce a nabyvatele, která se bude týkat výlučně dluhů vzniklých do okamžiku převodu.

Upravený návrh novely Směrnice 1977 též do článku 3 doplnil odstavec 5, který členským státům uložil povinnost přijmout opatření, kterými zabrání zneužívání insolvenčních řízení k omezení práv zaměstnanců, které jim přiznává Směrnice 1977. Komise touto změnou reagovala na jiná ustanovení Upraveného návrhu novely Směrnice 1977, podle kterých jsou členské státy oprávněny z působnosti Směrnice 1977 vyloučit převody, ke kterým dojde během insolvenčního řízení.<sup>119</sup>

Oproti Návrhu novely 1994 Upravený návrh novely Směrnice 1977 nepočítal s tím, že by v rámci insolvenčního řízení mohlo dojít ke změně pracovních podmínek či skončení pracovněprávního vztahu, učiněných za účelem zachování podniku převodce, z iniciativy příslušného soudního orgánu. Podle Evropského Parlamentu by tato změna mohla být problematická pro státy, které dosud podobnou úpravu nemají.<sup>120</sup>

Drobných změn se dočkal také článek 6 Návrhu novely 1994, který se věnuje informační a projednací povinnosti. Upravený návrh novely Směrnice 1977 vztahuje informační a projednací povinnost též na případy, kdy rozhodnutí o převodu učinila jiná osoba než převodce (Návrh novely 1994 okruh těchto jiných osob omezoval pouze na osoby ovládající převodce). Smyslem této změny je přijetí úpravy, které dotčeným zaměstnavatelům neumožní svalovat vinu za nesplnění informační či projednací

---

<sup>118</sup> Viz str. 2 důvodové zprávy k Upravenému návrhu novely Směrnice 1977.

<sup>119</sup> Viz str. 3 důvodové zprávy k Upravenému návrhu novely Směrnice 1977.

<sup>120</sup> Viz str. 3 důvodové zprávy k Upravenému návrhu novely Směrnice 1977.

povinnost na skutečnost, že je osoba, která o uskutečnění převodu rozhodla, o tomto záměru včas neinformovala.<sup>121</sup> Upravený návrh novely Směrnice 1977 nepočítá také s možností vyloučení aplikace Směrnice 1977 na případy, kdy převodce zaměstnává méně než 50 zaměstnanců. Toto znění mělo lépe korespondovat s obecnou evropskou úpravou ve věci informování a projednání s odborovými organizacemi.<sup>122</sup>

Upravený návrh novely Směrnice 1977 obsahoval také nové články 7-A a 7-B. Podle článku 7-B měly členské státy povinnost zavést do vnitrostátních právních řádů sankce pro případ nedodržení povinností uložených Směrnicí 1977, respektive národních předpisů, které Směrnicí 1977 implementují. Tyto sankce by měly být efektivní, přiměřené a měly by dotčené subjekty od porušování povinností vyplývajících ze Směrnice 1977 odrazovat. V souladu s článkem 7-B Upraveného návrhu novely Směrnice 1977 nesmí provádění Směrnice 1977 vést k diskriminaci na základě rasy, pohlaví, věku, postižení, sexuální orientace, barvy pleti, názoru nebo víry.

### **2.1.2.3. Novelizační směrnice 1998**

Upravený návrh novely Směrnice 1977 absolvoval legislativní proces, který vyústil ve schválení směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. června 1998, kterou se mění směrnice 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů, zveřejněné v Úředním věstníku Evropských společenství 1998/L pod číslem 201 na straně 88 (dále jen „**Novelizační směrnice 1998**“). Text přijaté Novelizační směrnice 1998 se však od Upraveného návrhu novely Směrnice 1977 lišil.

Novelizační směrnice 1998 článkem 1 změnila název Směrnice 1977. Nově se nejedná o směrnici o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů – do názvu byly přidány též případy převodů částí podniků. Změn se dočkala i preambule Upraveného návrhu novely Směrnice 1977. Významné obsahové změny se týkaly zejména vlastního normativního textu Směrnice 1977. Spíše než o zavádění nových

---

<sup>121</sup> Viz str. 4 důvodové zprávy k Upravenému návrhu novely Směrnice 1977.

<sup>122</sup> Viz str. 4 důvodové zprávy k Upravenému návrhu novely Směrnice 1977.

řešení z pera evropského zákonodárce jde o upřesnění původního textu v návaznosti na rozhodovací a aplikační praxi vztahující se ke Směrnici 1977.<sup>123</sup>

Právní důvody převodu zůstaly v Novelizační směrnici 1998 stejné, jako ve Směrnici 1977 – tj. smluvní převod či sloučení.<sup>124</sup> Přijatý text tak na rozdíl od Upraveného návrhu novely Směrnice 1977 výslovně neupravuje, že převodem se rozumí též převod učiněný na základě smlouvy, listiny, správního opatření, soudního rozhodnutí či převod nastalý přímo ze zákona. V souladu s Návrhem novely 1994 Novelizační směrnice 1998 počítá s kritériem převodu hospodářské jednotky, která si ponechává svou identitu.<sup>125</sup> Další změnu oproti původním návrhům novely pak představuje vynětí správní reorganizace orgánů veřejné správy a převody správních funkcí mezi orgány veřejné správy z působnosti Směrnice 1977.<sup>126</sup>

Odklonem od původních návrhů je také důslednější harmonizace ve výkladu pojmu zaměstnanec – Novelizační směrnice 1998 zařadila tento pojem mezi definice v článku 2 Směrnice 1977.<sup>127</sup>

Zcela novou úpravou je pak ustanovení, podle kterého členské státy mohou přijmout vhodná opatření, aby zajistily, že převodce oznámí nabyvateli všechna práva a povinnosti, které na něj budou převedeny, pokud tato práva a povinnosti jsou nebo by měly být převodci známy v okamžiku převodu. Případné nesplnění této povinnosti však nemá vliv na realizaci převodu.<sup>128</sup>

Co se týká vyloučení aplikace Směrnice 1977 na převody uskutečněné v rámci insolvenčních a podobných řízení, jejichž cílem je likvidace majetku úpadce pod dohledem veřejného orgánu, Novelizační směrnice 1998 přejímá úpravu Upraveného návrhu novely Směrnice 1977. Ustanovení, která se této problematice týkají, však systematicky zařadila do jediného článku 4a.

---

<sup>123</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu*. Právník. roč. 2008. č. 10. s. 1117.

<sup>124</sup> Viz článek 1 odst. 2 Novelizační směrnice 1998 – novelizované znění článku 1 odst. 1 písm. a) Směrnice 1977.

<sup>125</sup> Viz článek 1 odst. 2 Novelizační směrnice 1998 – novelizované znění článku 1 odst. 1 písm. b) Směrnice 1977 – jde o kritérium formulované SDEU ve věci Spijkers.

<sup>126</sup> Viz článek 1 odst. 2 Novelizační směrnice 1998 – novelizované znění článku 1 odst. 1 písm. c) Směrnice 1977 – jde patrně o reakci na rozsudek SDEU ve věci Henke.

<sup>127</sup> Viz článek 1 odst. 2 Novelizační směrnice 1998 – novelizované znění článku 2 odst. 1 písm. d) Směrnice 1977 - zřejmě pod vlivem rozsudku SDEU ve věci Danmols Inventar.

<sup>128</sup> Viz článek 1 odst. 2 Novelizační směrnice 1998 – novelizované znění článku 3 odst. 2 Směrnice 1977.

Novelizační směrnice 1998 též upravila projednací a informační povinnost – novou skutečností, o které musí být zástupci zaměstnanců či jednotliví zaměstnanci informováni, je datum převodu.<sup>129</sup> Částečně se vrátila ke koncepci navrhované Návrhem novely 1994 – informační a projednací povinnosti vyplývající ze Směrnice 1977 se vztahují též na případy, kdy o převodu rozhodla osoba převodce ovládající,<sup>130</sup> nikoli jakákoli jiná osoba, jak navrhoval Upravený návrh novely Směrnice 1977.

Další odchylkou od Upraveného návrhu novely Směrnice 1977 je pak vypuštění povinnosti členských států uzákonit sankce, kterými by postihovaly nedodržování Směrnice 1977, respektive příslušné vnitrostátní předpisy Směrnici 1977 implementující. Členským státům však byla uložena povinnost přijmout nezbytná opatření, která dotčeným zaměstnancům či jejich zástupcům umožní domáhat se svých nároků.<sup>131</sup>

Lhůta k implementaci Novelizační směrnice 1998 byla stanovena do 17. července 2001.<sup>132</sup>

Odborná literatura za největší přínos Novelizační směrnice 1998 považuje novou definici pojmu převod podniku (nebo jeho části), která se již neváže na pojem podnik, ale na hospodářskou jednotku, respektive na skutečnost, zda si tato hospodářská jednotka zachovává svou identitu.<sup>133</sup>

## **2.2. Aktuální úprava přechodu práv a povinností na úrovni Evropské unie**

Jak již bylo uvedeno výše, Komise měla v úmyslu novelu Směrnice 1977 přijmout jako nový předpis, který by původní Směrnici 1977 nahradil. V souladu s Interinstitucionální dohodou však nejprve došlo ke změně Směrnice 1977 Novelizační směrnici 1998, ke kodifikaci textu do jedné směrnice došlo až v roce 2001, kdy byla přijata směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů

---

<sup>129</sup> Viz článek 1 odst. 2 Novelizační směrnice 1998 – novelizované znění článku 6 odst. 1 Směrnice 1977.

<sup>130</sup> Viz článek 1 odst. 2 Novelizační směrnice 1998 – novelizované znění článku 6 odst. 4 Směrnice 1977.

<sup>131</sup> Viz článek 1 odst. 2 Novelizační směrnice 1998 – novelizované znění článku 7a Směrnice 1977.

<sup>132</sup> Viz článek 2 odst. 1 Novelizační směrnice 1998.

<sup>133</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu*. Právník. roč. 2008. č. 10. s. 1117.

podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, zveřejněná v Úředním věstníku Evropských společenství 2001/L, pod číslem 82 na straně 16 (dále jen „**Směrnice 2001**“). Směrnice 2001 v původním znění je dosud platným právním předpisem Evropské unie.

### **2.2.1. Směrnice 2001**

V souladu s důvodovou zprávou k návrhu Směrnice 2001 bylo smyslem kodifikace vytvoření přehlednější a dostupnější úpravy pro občany Evropské unie,<sup>134</sup> preambule Směrnice 2001 pak zdůrazňuje též snahu o racionalitu.

Jak vyplývá z Interinstitucionální dohody, v rámci kodifikace nedochází k obsahovým změnám kodifikované úpravy. Směrnice 2001 tak pouze přečíslovala články Směrnice 1977 ve znění Novelizační směrnice 1998. Článek 4a Směrnice 1977 ve znění Novelizační směrnice 1998 se nově stal článkem 5 Směrnice 2001 (čímž zároveň došlo ke změně původních článků 5, 6 a 7 na články 6, 7 a 8), vložené články 7a a 7b Směrnice 1977 ve znění Novelizační směrnice 1998 se nově staly články 9 a 10 Směrnice 2001 (původní článek 8 pak byl odsunut na pozici článku 11).<sup>135</sup>

Směrnice 1977 ve znění Novelizační směrnice 1998 se tak během kodifikace dočkala jen nezbytných formálních změn,<sup>136</sup> šlo zejména o změny v preambuli a nové články 12, 13 a 14.

Směrnice byla založena na článku 94 Smlouvy o založení Evropského společenství (dnes článek 115 Smlouvy o fungování Evropské unie), podle kterého mají být přijímány směrnice o sbližování právních a správních předpisů členských států, které mají přímý vliv na vytváření nebo fungování vnitřního trhu. Harmonizace provedená na základě Směrnice 2001 přitom měla mít dvojí podobu – jednak mělo jít o zajištění srovnatelné úrovně ochrany zaměstnanců v jednotlivých členských zemích, jednak měly být harmonizovány povinnosti podniků, které jsou pro zajištění ochrany zaměstnanců nezbytné.<sup>137</sup>

---

<sup>134</sup> Viz str. 2 důvodové zprávy k návrhu Směrnice 2001.

<sup>135</sup> Viz příloha II Srovnávací tabulka Směrnice 2001.

<sup>136</sup> Viz str. 2 důvodové zprávy k návrhu Směrnice 2001.

<sup>137</sup> Zpráva Komise ke směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případech převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. KOM (2007) 334 ze dne 18. června 2007. str. 2. [cit. 2016-09-04] Dostupné

### 2.2.1.1. Působnost Směrnice 2001 a používané definice

Stejně jako původní Směrnice 1977 se Směrnice 2001 vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení,<sup>138</sup> pokud spadají do oblasti územní působnosti Smlouvy,<sup>139</sup> s výjimkou převodů týkajících se námořních lodí.<sup>140</sup> Smluvní převod je v souladu s dosavadní judikaturou SDEU potřeba vnímat široce – ve smyslu jakékoli právně závazné transakce. Smluvním převodem pak budou i jednostranná závazná právní jednání (jako ukončení nájmu či rozhodnutí o změně dodavatele).<sup>141</sup>

Pojem podnik, závod či jejich část lze pro účely Směrnice 2001 označovat nadřazeným pojmem „hospodářský subjekt“. Pod ním je nutno rozumět organizované seskupení prostředků umožňující výkon hospodářské činnosti (tj. dodávání zboží či služeb na trh) sledující vlastní cíl.<sup>142</sup>

V souladu s Novelizační Směrnicí 1998 Směrnice 2001 v článku 1 odst. 1 písm. b) definuje převod jako převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu. Hospodářskou jednotku pak považuje za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost<sup>143</sup> – ať už jako činnost hlavní nebo doplňkovou.<sup>144</sup> Článek 1 odst. 1 písm. c) Směrnice 2001 pak z její působnosti vyjímá správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy. Výslovně však potvrzuje, že se Směrnice 2001 kromě soukromých podniků vztahuje i na veřejné podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku nebo bez tohoto cíle.<sup>145</sup> Charakteristickým znakem podniku či závodu ve smyslu Směrnice 2001 je tak výkon určité hospodářské činnosti. Na převod činností

---

z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0334&qid=1479040404023&from=EN>.

<sup>138</sup> Viz článek 1 odst. 1 písm. a) Směrnice 2001.

<sup>139</sup> Viz článek 1 odst. 2 Směrnice 2001.

<sup>140</sup> Viz článek 1 odst. 3 Směrnice 2001.

<sup>141</sup> BELTZER, Ronald M. *The Transfer of Undertakings and the Importance of Taking Over Personnel – A Vicious Circle*. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, roč. 2007, č. 1, svazek 23, s. 140, dostupné z Kluwer Law Online.

<sup>142</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. KOM (2007) 334 ze dne 18. června 2007, str. 3. [cit. 2016-09-04] Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0334&qid=1479040404023&from=EN>.

<sup>143</sup> Jde o promítnutí závěru SDEU z rozsudků Spijkers a Süzen do unijní legislativy.

<sup>144</sup> Jde o promítnutí závěru SDEU z rozsudku Schmidt do unijní legislativy.

<sup>145</sup> Jde o promítnutí závěru SDEU z rozsudků Henke, Sánchez Hidalgo či Collino do unijní legislativy.

spočívajících ve výkonu veřejné správy se Směrnice 2001 nevztahuje.<sup>146</sup> Nová definice převodu tak odráží dosavadní judikaturu SDEU.

Převodem se tedy rozumí situace, kdy v důsledku převodu podniku dojde k reálné změně zaměstnavatele. Právní forma převodu není rozhodující.<sup>147</sup> Změny ve vlastnické struktuře zaměstnavatele (tj. například převod akcií či podílů zaměstnavatele) převodem ve smyslu Směrnice 2001 není.<sup>148</sup> Evropská konfederace odborových svazů by rozšíření působnosti Směrnice 2001 na případy změny kontroly podniků uvítala, podle Komise však taková změna není opodstatněná.<sup>149</sup> Komise naopak výslovně potvrdila použití směrnice též na případy outsourcingu.<sup>150</sup>

Směrnice 2001 však nesplnila očekávání odborné veřejnosti, co se týká zcela jednoznačného definování převodu prostřednictvím jasného vymezení pojmu podnik či závod, respektive jejich části. Pojem podnik totiž může každý členský stát ve svém právním řádu definovat různě, přičemž tato vnitrostátní definice nemusí odrážet smysl a účel Směrnice 2001.<sup>151</sup> Namísto toho formuluje jako stěžejní pojem „hospodářskou jednotku“. Tento pojem přitom nefiguruje v žádném jiném předpisu, než právě ve Směrnici 2001.<sup>152</sup>

Převodce, nabyvatele a zástupce zaměstnanců definuje článek 2 Směrnice 2001 obdobně jako Směrnice 1977. V návaznosti na rozhodnutí ve věci Danmols Inventar

---

<sup>146</sup> *Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings*. Commission services' working document. str. 2. [cit. 2016-09-10] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2444&langId=en>.

<sup>147</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. Právní rozhledy. roč. 2004. č. 23. Dostupné z Beck online.

<sup>148</sup> BLANPAIN, Robert. *European Labour Law*. 13. upravené vydání. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer, 2013. 1104s. str. 844. ISBN 978-9041140227.

<sup>149</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. KOM (2007) 334 ze dne 18. června 2007. str. 3 a 27. [cit. 2016-09-10] Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0334&qid=1479040404023&from=EN>.

<sup>150</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. KOM (2007) 334 ze dne 18. června 2007. str. 3. [cit. 2016-09-10] Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0334&qid=1479040404023&from=EN>.

<sup>151</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo. [1], Prevod podniku : zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. Bratislava: Sprint, 2007. 155s. str. 50. ISBN 978-80-89085-81-1.

<sup>152</sup> TEYSSIE, Bernard. *Droit européen du travail*. 2. vydání. Paříž: Litec, 2002. Manuels. 396s. str. 224. ISBN 2-7111-3497-0.



přidává definici zaměstnance, kterým se rozumí jakákoli osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s platnými vnitrostátními předpisy o zaměstnávání,<sup>153</sup> a zakazuje členským státům, aby z působnosti Směrnice 2001 vyjímaly pracovněprávní vztahy pouze z důvodu počtu hodin vykonané práce nebo práce, která má být vykonána, nebo že se jedná o pracovní poměry upravené pracovní smlouvou na dobu určitou ve smyslu čl. 1 odst. 2 směrnice 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru, zveřejněné v Úředním věstníku Evropských společenství 1991/L pod č. 206 na straně 19, nebo že se jedná o dočasné pracovní poměry ve smyslu výše uvedené směrnice, a převáděný podnik, závod nebo část podniku nebo závodu je podnikem pro dočasnou práci, který je zaměstnavatelem.<sup>154</sup> Odborná literatura tuto úpravu kritizuje. Rozdílné vymezení pojmu zaměstnanec v jednotlivých národních právních řádech vede k rozdílné osobní působnosti Směrnice 2001 – tj. de facto k rozdílné míře ochrany, kterou se Směrnice 2001 pokouší harmonizovat.<sup>155</sup>

### **2.2.1.2. Koncepce zachování práv zaměstnanců dle Směrnice 2001**

I v souladu se Směrnici 2001 zůstávají dotčeným zaměstnancům zachována práva a povinnosti plynoucí z pracovních smluv a pracovních poměrů k převodci.<sup>156</sup> Členské státy mohou za tímto účelem stanovit povinnost převodce o těchto právech a povinnostech informovat nabyvatele, případné nesplnění této povinnosti však nemá vliv na přechod předmětných práv a povinností.<sup>157</sup>

Odpovědnost za dluhy převodce vzniklé do data převodu mohou členské státy koncipovat jako společnou a nerozdílnou odpovědnost nabyvatele a převodce.<sup>158</sup>

Přecházejí též práva a povinnosti z kolektivních smluv, dobu pro zachování podmínek plynoucích z kolektivní smlouvy mohou členské státy omezit, musí však být

---

<sup>153</sup> Viz článek 2 odst. 1 písm. d) Směrnice 2001.

<sup>154</sup> Viz článek 2 odst. 2 Směrnice 2001.

<sup>155</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. Právní rozhledy. roč. 2004. č. 23. Dostupné z Beck online.

<sup>156</sup> Viz článek 3 odst. 1 první pododstavec Směrnice 2001.

<sup>157</sup> Viz článek 3 odst. 2 Směrnice 2001.

<sup>158</sup> Viz článek 3 odst. 1 druhý pododstavec Směrnice 2001.

delší než jeden rok.<sup>159</sup> Pojem kolektivní smlouva je v souladu s judikaturou SDEU potřeba vnímat široce, jako jakýkoli druh kolektivní smlouvy či jiné podnikové dohody.<sup>160</sup>

Převod se však nemusí týkat nároků zaměstnanců na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchody plynoucí ze systémů podnikového nebo mezipodnikového připojištění, existující mimo platné systémy sociálního zabezpečení v členských státech. Pokud by členské státy měly zájem i tyto nároky zahrnout do převáděných práv a povinností, musí v příslušné vnitrostátní úpravě pravidla vyplývající ze Směrnice 2001 na tyto nároky výslovně vztáhnout. Pokud tak neučiní, musí alespoň přijmout opatření nezbytná na ochranu zájmů zaměstnanců a osob, které v době převodu v závodě převodce již nebyly zaměstnány, pokud jde o jejich nabyté nebo nabývané nároky na starobní důchod včetně pozůstalostního důchodu plynoucí z takových systémů důchodového připojištění.<sup>161</sup>

Převod nadále není sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvodem k propouštění. Může však dojít k propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců.<sup>162</sup> Směrnice 2001 ale blíže nedefinuje, jaké situace lze za tyto důvody považovat. Za legitimní důvod propouštění by dle odborné literatury měly být považovány ty případy, kdy k naplnění podstaty výpovědního důvodu dochází zcela nezávisle na převodu. Šance zúčastněných zaměstnavatelů prokázat oprávněnost propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů bude obecně klesat s přibližujícím se datem převodu.<sup>163</sup> Neoprávněné však může být též ukončení pracovněprávního vztahu uskutečněné až po dni převodu.<sup>164</sup>

---

<sup>159</sup> Viz článek 3 odst. 3 Směrnice 2001.

<sup>160</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo. [1], Prevod podniku : zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. Bratislava: Sprint, 2007. 155s. str. 106. ISBN 978-80-89085-81-1.

<sup>161</sup> Viz článek 3 odst. 4 písm. a) a b) Směrnice 2001.

<sup>162</sup> Viz článek 4 odst. 1 Směrnice 2001.

<sup>163</sup> Viz rozsudek Bork, obdobně také BELTZER, Ronald M. *The Transfer of Undertakings and the Importance of Taking Over Personnel – A Vicious Circle*. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. roč. 2007. č. 1. svazek 23. s. 149. dostupné z Kluwer Law Online.

<sup>164</sup> SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015. 648s. str. 441. ISBN 978-90-411-4978-7.

<sup>164</sup> Viz článek 4 odst. 2 Směrnice 2001.

Zakázáno je tak pouze takové propouštění, jehož jediným důvodem je převod.<sup>165</sup> Členské státy mohou vyloučit aplikaci této úpravy na určité zvláštní kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti členských států týkající se ochrany před propuštěním.<sup>166</sup> Příkladem takové výjimky může být použití článku 4.1 Směrnice 2001 pouze na zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztah trvá určitou dobu.<sup>167</sup> Limity této výjimky SDEU definoval v rozhodnutí Komise proti Belgii, které bylo rozebráno výše.

Dojde-li ke skončení pracovní smlouvy nebo rozvázání pracovního poměru v důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny.<sup>168</sup> Členské státy však nejsou povinny dotčeným zaměstnancům garantovat, že v případě zhoršení pracovních podmínek tyto budou následně dorovnány na původní úroveň. Zaměstnanec může v takovém případě nárokovat pouze plnění, které zaměstnancům v souladu s příslušnou vnitrostátní úpravou náleží tehdy, kdy k ukončení pracovního poměru došlo z iniciativy zaměstnavatele<sup>169</sup> (tj. například odstoupné).

Při převodu by měla být zachována též kontinuita zastoupení zaměstnanců.<sup>170</sup> Pokud si převáděný podnik, závod nebo jejich část ponechává samostatnost, pak zůstává i status a funkce zástupců nebo zastoupení zaměstnanců dotčených převodem zachován ve stejné míře a za stejných podmínek jako přede dnem převodu na základě právních a správních předpisů nebo dohod za předpokladu, že jsou splněny podmínky nezbytné pro vytvoření zastoupení zaměstnanců.<sup>171</sup> Tato úprava se nepoužije, pokud jsou podle právních a správních předpisů nebo zvyklostí členských států nebo podle dohody

---

<sup>165</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. KOM (2007) 334 ze dne 18. června 2007. str. 7. [cit. 2016-09-11] Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0334&qid=14790404023&from=EN>.

<sup>166</sup> Viz článek 4 odst. 1 Směrnice 2001.

<sup>167</sup> Takový přístup zvolila Velká Británie. Viz SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015. 648s. str. 440. ISBN 978-90-411-4978-7.

<sup>168</sup> Viz článek 4 odst. 2 Směrnice 2001.

<sup>169</sup> SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015. 648s. str. 441. ISBN 978-90-411-4978-7.

<sup>170</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. Právní rozhledy. roč. 2004. č. 23. Dostupné z Beck online.

<sup>171</sup> Viz článek 6 odst. 1 první pododstavec Směrnice 2001.

se zástupci zaměstnanců splněny podmínky nezbytné pro nové jmenování zástupců zaměstnanců nebo pro znovuvytvoření zastoupení zaměstnanců.<sup>172</sup>

Pro případy, kdy si podnik, závod nebo část podniku nebo závodu nezachovává samostatnost, přijmou členské státy opatření nezbytná k zajištění toho, aby převádění zaměstnanci, kteří byli zastoupeni před převodem, byli nadále řádně zastoupeni po dobu nezbytnou pro nové vytvoření nebo jmenování zastoupení zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.<sup>173</sup>

Pokud funkční období zástupců zaměstnanců dotčených převodem v důsledku tohoto převodu skončí, požívají tito zástupci i nadále ochrany stanovené právními předpisy, nařízeními nebo zvyklostmi členských států.<sup>174</sup>

#### **2.2.1.2.1. Převody uskutečněné v insolvenčních a obdobných řízeních dle Směrnice 2001**

Problematické převodů podniků, závodů či jejich částí v situaci, kdy je převodce předmětem insolvenčního nebo obdobného úpdkového řízení, které bylo zahájeno s cílem likvidace majetku převodce a které probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci, se věnuje článek 5 Směrnice 2001.

Převody realizované ve výše popsaných řízeních jsou z působnosti Směrnice 2001 vyloučeny,<sup>175</sup> členské státy je ale mohou pod Směrnicí 2001 podřadit.<sup>176</sup> Smyslem této výjimky je umožnit členským státům přijmout úpravu, podle které ochrana pracovněprávních vztahů pouze doplňuje, nikoli brání ochraně věřitelů.<sup>177</sup>

V případě, že se Směrnice 2001 dle příslušné vnitrostátní úpravy aplikuje též na převody v rámci insolvenčních a obdobných řízení, pak mohou členské státy přijmout úpravu, podle které se převod nebude týkat závazků převodce vyplývajících z pracovních smluv nebo pracovních poměrů, které vznikly přede dnem převodu nebo před zahájením úpdkového řízení (za předpokladu, že předmětné řízení podle právních předpisů členského státu je spojeno alespoň s takovou ochranou, jaká je poskytována

---

<sup>172</sup> Viz článek 6 odst. 1 druhý pododstavec Směrnice 2001.

<sup>173</sup> Viz článek 6 odst. 1 čtvrtý pododstavec Směrnice 2001.

<sup>174</sup> Viz článek 6 odst. 2 Směrnice 2001.

<sup>175</sup> Jde o promítnutí závěrů SDEU z rozsudků Abels, FNV, Botzen, Danmols Inventar, D'Urso, Spano, Dethier Équipement či Europièces.

<sup>176</sup> Viz článek 5 odst. 1 Směrnice 2001.

<sup>177</sup> SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015. 648s. str. 443. ISBN 978-90-411-4978-7.

v situacích uvedených ve Směrnici o platební neschopnosti 1980), nebo že nabyvatel, převodce nebo osoba či osoby vykonávající oprávnění převodce na jedné straně a zástupci zaměstnanců na straně druhé se mohou, pokud to stávající právní úprava nebo zvyklosti dovolují, dohodnout na změně pracovních podmínek zaměstnanců s cílem zachovat pracovní příležitosti zajištěním přežití podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu. Tuto možnost mohou členské státy využít tehdy, pokud dané řízení probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci (kterým může být i insolvenční správce určený vnitrostátními právními předpisy).<sup>178</sup>

Omezení rozsahu převáděných práv podle předchozího odstavce mohou členské státy vztáhnout též na jakýkoli převod, ke kterému dojde v situaci, kdy je převodce ve stavu vážné hospodářské krize vymezené ve vnitrostátních právních předpisech, za podmínky, že tento stav prohlásí příslušný orgán veřejné moci a podléhá soudnímu dohledu, jestliže tato ustanovení ke dni 17. července 1998 již byla zakotvena ve vnitrostátních právních předpisech.<sup>179</sup> Jedinou zemí, která tuto podmínku splňuje, je Itálie.<sup>180</sup> Ani v jejím případě však nedošlo k řádnému promítnutí této výjimky do vnitrostátních předpisů.<sup>181</sup> Článek 5 odst. 3 Směrnice 2001 je tak obsolentní.

Zneužívání insolvenčních a obdobných řízení k cílenému omezení aplikace právní úpravy Směrnice 2001 mají členské státy zabránit přijetím vhodných opatření.<sup>182</sup>

Je-li ohledně převodce vedeno některé z výše popsanych řízení, které bylo zahájeno s cílem likvidace majetku převodce a probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci), mohou členské státy přijmout opatření nezbytná k zajištění toho, aby převádění zaměstnanci byli řádně zastoupeni až do nových voleb nebo jmenování zástupců zaměstnanců.<sup>183</sup>

---

<sup>178</sup> Viz článek 5 odst. 2 Směrnice 2001.

<sup>179</sup> Viz článek 5 odst. 3 Směrnice 2001.

<sup>180</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. KOM (2007) 334 ze dne 18. června 2007. str. 8. [cit. 2016-09-11] Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0334&qid=14790404023&from=EN>.

<sup>181</sup> Viz rozhodnutí Komise proti Itálii ze dne 11. června 2009, C-561/07, Sbirka rozhodnutí 2009, str. I-04959, které je detailněji rozebráno níže.

<sup>182</sup> Viz článek 5 odst. 4 Směrnice 2001.

<sup>183</sup> Viz článek 6 odst. 1 třetí pododstavec Směrnice 2001.

Vyloučení aplikace Směrnice 2001 na převody uskutečněné za výše popsané situace členské státy využívají, pozitivní dopad spočívající v nárůstu počtu podniků, kterým se obtížnou finanční situací podařilo zvládnout, však nezaznamenaly.<sup>184</sup>

### 2.2.1.3. Informační a projednací povinnost dle Směrnice 2001

Podle článku 7 odst. 1 Směrnice 2001 jsou převodce a nabyvatel povinni uvědomit zástupce svých zaměstnanců dotčených převodem o:

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

Nepůsobí-li v předmětném podniku či závodě zástupci zaměstnanců, jsou převodce a nabyvatel povinni splnit informační povinnost přímo vůči dotčeným zaměstnancům.<sup>185</sup> Okruh dotčených zaměstnanců přitom může být širší než pouze zaměstnanci, kteří jsou převáděni od převodce k nabyvateli.<sup>186</sup>

Projednací povinnost se pak vztahuje na opatření vůči zaměstnancům, jejichž přijetí nabyvatel či převodce předpokládá. Cílem projednání má být dosažení dohody,<sup>187</sup> není však nezbytné, aby skutečně dosažena byla. Pod širokou definicí předpokládaných opatření lze podle odborné literatury zařadit plánované propouštění, změnu pracovních podmínek či zavedení nových pracovních postupů.<sup>188</sup>

Jednoznačná lhůta pro splnění informační a projednací povinnosti stanovena není, převodce i nabyvatel jsou povinni sdělit informace či projednat předpokládaná opatření v dostatečném předstihu před provedením převodu. Co se týká informační povinnosti nabyvatele, nabyvatel je zároveň povinen tak učinit dříve, než jsou

---

<sup>184</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. KOM (2007) 334 ze dne 18. června 2007. str. 8. [cit. 2016-09-11] Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0334&qid=1479040404023&from=EN>.

<sup>185</sup> Viz článek 7 odst. 6 Směrnice 2001.

<sup>186</sup> SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015. 648s. str. 452. ISBN 978-90-411-4978-7.

<sup>187</sup> Viz článek 7 odst. 2 Směrnice 2001.

<sup>188</sup> SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015. 648s. str. 451. ISBN 978-90-411-4978-7.

zaměstnanci převodem přímo dotčeni, pokud jde o jejich podmínky zaměstnání a pracovní podmínky.<sup>189</sup>

Členské státy, jejichž právní a správní předpisy zástupcům zaměstnanců umožňují obrátit se na rozhodčí orgán s žádostí o rozhodnutí o opatřeních, která mají být přijata vůči zaměstnancům, mohou omezit informační a projednací povinnost nabyvatele a převodce vůči zástupcům zaměstnavatelů podle článku 7 odstavce 1 a 2 na případy, kdy prováděný převod vyvolá v závodě změnu, která může závažně znevýhodnit velkou část zaměstnanců. I v tomto případě se ale informování a projednávání musí vztahovat alespoň na opatření, která mají být přijata vůči zaměstnancům, zároveň k tomu musí dojít v dostatečném předstihu před provedením předmětné změny.<sup>190</sup>

Dotčení zaměstnavatelé nemohou nesplnění informační či projednací povinnosti svalovat na to, že sami neměli dostatek informací, protože o převodu rozhodla osoba je ovládající. Povinnosti stanovené v článku 7 Směrnice 2001 platí bez ohledu na skutečnost, zda rozhodnutí o převodu přijal zaměstnavatel nebo podnik, který ho kontroluje.<sup>191</sup>

Členské státy mohou omezit aplikaci projednací a informační povinnosti stanovené v článku 6 odstavcích 1, 2 a 3 pouze na podniky nebo závody, které z hlediska počtu zaměstnaných zaměstnanců splňují podmínky pro volbu nebo jmenování kolektivního orgánu zastupujícího zaměstnance.<sup>192</sup> Povinnost informovat přímo dotčené zaměstnance podle článku 7 odst. 6 tak vyloučit nelze. Na rozdíl od Směrnice 1977 jsou členské státy povinny implementovat úpravu, podle které zaměstnavatel musí v případě absence zástupců zaměstnanců informovat přímo jednotlivé zaměstnance, nejde pouze o možnost.

Nesplnění informační či projednací povinnosti mohou členské státy postihovat dle svého uvážení. Některé státy s tímto proviněním spojují povinnost nahradit škodu, v jiných je sankce citelnější – zástupci zaměstnanců mohou realizaci převodu vetovat.<sup>193</sup>

---

<sup>189</sup> Viz článek 7 odst. 1 druhý a třetí pododstavec a článek 7 odst. 2 Směrnice 2001.

<sup>190</sup> Viz článek 7 odst. 4 Směrnice 2001.

<sup>191</sup> Viz článek 7 odst. 4 Směrnice 2001.

<sup>192</sup> Viz článek 7 odst. 5 Směrnice 2001.

<sup>193</sup> SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015. 648s. str. 453. ISBN 978-90-411-4978-7.

#### 2.2.1.4. Závěrečná ustanovení Směrnice 2001

V souladu s článkem 8 Směrnice 2001 členské státy mohou přijímat i takovou vnitrostátní úpravu, která bude pro zaměstnance příznivější nebo která podpoří či povolí uzavírání kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery příznivějších pro zaměstnance. Nemožnost odchýlení v neprospěch zaměstnanců opakovaně zdůraznila judikatura SDEU.<sup>194</sup>

Článek 9 Směrnice 2001 pak členským státům ukládá povinnost zavést do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření, která umožní všem zaměstnancům a zástupcům zaměstnanců, kteří se považují za poškozené nedodržením povinností vyplývajících ze Směrnice 2001, aby se mohli domáhat svých nároků soudní cestou po případném využití jiných příslušných prostředků.

Směrnice 2001 článkem 12 zrušila Směrnici 1977 ve znění Novelizační směrnice 1998. Odkazy na tuto zrušenou směrnici se považují za odkazy na Směrnici 2001.

Podle článku 13 nabývá Směrnice 2001 účinnost dvacátým dnem po vyhlášení v Úředním věstníku Evropských společenství. Vzhledem k tomu, že se jedná o kodifikační směrnici, nebyla stanovena implementační lhůta.<sup>195</sup>

#### 2.2.1.5. Soudní výklad Směrnice 2001

Rovněž Směrnice 2001 se opakovaně stala předmětem soudního výkladu ze strany SDEU. Šlo opět o rozhodování na základě předběžných otázek vznesených vnitrostátními soudy a v jednom případě též o řízení na základě žaloby Komise pro nesplnění povinnosti.

---

<sup>194</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. KOM (2007) 334 ze dne 18. června 2007. str. 2. [cit. 2016-10-16] Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0334&qid=1479040404023&from=EN>.

<sup>195</sup> Viz bod 5 Usnesení SDEU ve věci *Sozialhilfverband Rohrbach* ze dne 26. května 2005, C-297/03, Sbíрка rozhodnutí 2005, str. I-04305. Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=60375&pageIndex=0&doclang=CS&m ode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1012485>.



### 2.2.1.5.1. Judikatura ve věci výkladu pojmu převod ve smyslu Směrnice 2001

Ani přijetí Směrnice 2001 zcela neodstranilo nejasnosti ve výkladu pojmu převod. SDEU se v návaznosti na několik předběžných otázek vznesených soudy členských států věnoval koncepci převodu, jak jej nově formuloval článek 1 Směrnice 2001.

Prvním rozhodnutím, v němž SDEU vykládal Směrnici 2001, respektive novelizované znění Směrnice 1977, byl rozsudek ve věci *Demir* ze dne 15. prosince 2005, spojené věci C-232/04 a C-233/04, Sbírnka rozhodnutí 2005, str. I-11237.<sup>196</sup> SDEU rozhodoval o předběžné otázce, zda je pro splnění kritéria převodu hmotných statků rozhodující, jestli nabyvatel tyto statky (provozní prostředky nezbytné pro výkon dané činnosti) může používat za účelem vlastního hospodářského využití. SDEU konstatoval, že toto kritérium je pro celkové posouzení, zda nastal převod ve smyslu Směrnice 2001 či nikoli, irelevantní.

Zajímavou situaci převodu mezi dvěma podniky pro dočasnou práci řešil SDEU v rozsudku ve věci *Jouini* ze dne 13. září 2007, C- 458/05, Sbírnka rozhodnutí 2007, str. I- 07301 (dále jen „**Jouini**“).<sup>197</sup> Vnitrostátní soud akcentoval zvláštní povahu agentur práce – jejich zaměstnanci nejsou přijati do závodu zaměstnavatele k provedení vymezeného úkolu, ale jsou přijati na různé úkoly, které plní primárně pro zákazníky podniku pro dočasnou práci. SDEU v tomto rozhodnutí formuloval, na základě jakých kritérií lze u těchto zaměstnavatelů identifikovat stabilní hospodářskou jednotku. Jde o administrativní strukturu umožňující organizovat poskytování zaměstnanců, know-how a seskupení dočasných zaměstnanců. Dochází-li k převodu takového uceleného souboru, pak jde o převod ve smyslu Směrnice 2001.

SDEU se v rozhodnutí *Jouini* zabýval též argumentem, že převodce a nabyvatel neuzavřeli smlouvu o převodu v písemné ani ústní formě. Uzavřel, že pojem smluvní převod je potřeba vykládat pružně (viz rozhodnutí *Merckx* či *Redmont Stichting*) – a to i v tom smyslu, že předmětná smlouva může mít jak ústní, tak písemnou formu. Může však dokonce jít i o konkludentní dohodu vyplývající z praktické spolupráce

---

<sup>196</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62004CJ0232&from=EN>.

<sup>197</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62005CJ0458>.

nabyvatele a převodce, z níž je zjevné, že dotčené smluvní strany mají společnou vůli provést změnu totožnosti osoby odpovědné za provoz dané hospodářské jednotky.

V rozhodnutí *Klarenberg* ze dne 12. února 2009, C-466/07, Sbíрка rozhodnutí 2009, str. I-00803 (dále jen „**Klarenberg**“)<sup>198</sup> vznesl vnitrostátní soud předběžnou otázku, zda jde o převod ve smyslu Směrnice 2001 pouze tehdy, jestliže je převáděná část podniku nebo závodu u nabyvatele i nadále provozována jako organizačně samostatná část podniku nebo závodu. SDEU zkoumal, zda se stále jedná o hospodářskou jednotku, která si ponechává svou identitu, pokud nový zaměstnavatel nezachová organizační samostatnost převedené části podniku nebo závodu. Konstatoval, že Směrnice 2001 nevyžaduje zachování specifické organizace jednotlivých převáděných výrobních faktorů vytvořené převodcem, ale předpokládá zachování funkční vazby vzájemné závislosti a komplementarity mezi těmito faktory. Zachování takové funkční vazby totiž nabyvateli umožňuje tyto výrobní faktory využívat, i když jsou po převodu začleněny do nové a odlišné organizační struktury za účelem provozování stejné či obdobné hospodářské činnosti.

Finský soud předložil SDEU předběžnou otázku, zda se o převod ve smyslu Směrnice 2001 jedná i tehdy, pokud převodce není přímý zaměstnavatel dotčených zaměstnanců – zaměstnanci jsou k němu přiděleni jinou společností ze skupiny, která funguje jako centrální zaměstnavatel všech zaměstnanců pracujících v dané skupině a jednotlivým společnostem z koncernu zaměstnance přiděluje. SDEU v rozsudku *Albron Catering* ze dne 21. října 2010, C-242/09, Sbíрка rozhodnutí 2010, str. I- 10309 (dále jen „**Albron Catering**“)<sup>199</sup> konstatoval, že převod ve smyslu Směrnice 2001 předpokládá změnu právnické nebo fyzické osoby, která je odpovědná za hospodářskou činnost převáděné jednotky. Postavení právního zaměstnavatele, který však není odpovědný za hospodářskou činnost převáděné hospodářské jednotky, nemůže mít pro účely určení osoby převodce systematicky přednost před postavením osoby, pro kterou zaměstnanci fakticky pracují, a která je odpovědná za uvedenou činnost. Odkázal též na důvodovou zprávu ke Směrnici 2001, podle níž je nezbytné chránit zaměstnance pro případ změny „zaměstnavatele“. Zaměstnavatelem je pak

---

<sup>198</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-466/07>.

<sup>199</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?&num=C-242/09>.

dle SDEU možné rozumět i osobu, k níž jsou zaměstnanci přiděleni, je-li odpovědná za řízení převáděné činnosti.

Dalším z rozsudků, ve kterých SDEU řešil převod provádění úklidových prací, byl rozsudek ve věci *CLECE* ze dne 20. ledna 2011, C-463/09, Sbíрка rozhodnutí 2011, str. I-00095 (dále jen „**CLECE**“).<sup>200</sup> Opět šlo o to, zda je v daném případě splněno kritérium hospodářské jednotky, která si ponechává svou samostatnost. Vnitrostátní soud si touto otázkou nebyl jist, protože nabyvatel nepřevzal zaměstnance převodce, přičemž SDEU dříve judikoval, že u úklidových prací tvoří hospodářskou jednotku personál specificky vyčleněný k trvalému výkonu určitého úkolu (viz například rozhodnutí *Süzen* nebo *Hernández Vidal*). V daném případě nový poskytovatel úklidových služeb nepřevzal zaměstnance, kteří předtím vykonávali tyto činnosti pro přechozího dodavatele úklidových služeb, ani žádný hmotný či nehmotný majetek tohoto podniku. Jediným prvkem spojujícím činnosti nového a původního dodavatele je pouze předmět dotčené činnosti - úklid prostor. Pouhá skutečnost, že činnost vykonávaná novým dodavatelem je obdobná, nebo dokonce totožná s činností dříve prováděnou jinou společností, však neumožňuje dospět k závěru, že byla zachována identita hospodářské jednotky (tj. jde o opětovné odmítnutí závěrů z rozsudku *Schmidt*). O převod dle Směrnice 2001 se tak nejedná. Naopak v případech, kdy je k provádění převáděné činnosti potřeba hmotné vybavení, neochota nabyvatele převzít zaměstnance sama o sobě vyloučení aplikace Směrnice 2001 nezpůsobí. Pokud nabyvatel od převodce převezme užívání potřebné infrastruktury a vybavení, o převod se jedná – jak SDEU konstatoval v rozsudku ve věci *Aira Pascual* ze dne 26. listopadu 2015, C-509/14, zveřejněno v elektronické Sbírce rozhodnutí (dále jen „**Aira Pascual**“).<sup>201</sup>

Poměrně specifickou situaci řešil SDEU v rozsudku ve věci *Amatori*, ze dne 6. března 2014, C-458/12, zveřejněno v elektronické Sbírce rozhodnutí (dále jen „**Amatori**“).<sup>202</sup> Převáděná část podniku totiž netvořila ucelenou hospodářskou jednotku přede dnem převodu – převodce ji zformoval právě pro účely převodu. SDEU konstatoval, že z podmínky zachování identity hospodářské jednotky vyjádřené

---

<sup>200</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-463/09>.

<sup>201</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62014CA0509>.

<sup>202</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:62012CJ0458&from=FR>.

v článku 1 odst. 1 písm. b) Směrnice 2001 je zřejmé, že dotčená hospodářská jednotka musí být dostatečně funkčně samostatná již před převodem. Směrnice 2001 však členským státům nebrání přijmout úpravu, která je pro zaměstnance příznivější (viz článek 8 Směrnice 2001). Členské státy proto mohou ochranu přiznanou Směrnicí 2001 vztáhnout i na případy převodů části podniků, které netvoří funkčně samostatnou hospodářskou jednotku, existující již před jejím převodem.

#### **2.2.1.5.2. Judikatura ve věci aplikace Směrnice 2001 na převody učiněné v době insolvence převodce**

V rozsudku Komise proti Itálii ze dne 11. června 2009, C-561/07, Sbíрка rozhodnutí 2009, str. I-04959 (dále jen „**Komise proti Itálii 2009**“)<sup>203</sup> vydaném v rámci řízení o žalobě pro nesplnění povinnosti SDEU potvrdil závěr vyslovený v rozsudku Spano, tj. Směrnicí 2001 je potřeba aplikovat na převod podniku, který se v souladu s italským právem nachází v kritické finanční situaci. Na převod tohoto podniku nelze vztáhnout výjimku upravenou v článku 5 odst. 1 ani článku 5 odst. 2 písm. a) Směrnice 2001. Soudní dohled ve smyslu článku 5 Směrnice 2001 musí být stálý. Nelze za něj považovat pouhé oprávnění stran řízení, ve kterém je konstatována krizová situace, v určitých situacích věc příslušnému soudnímu orgánu předložit. Zároveň též odmítl argument vznesený italskou stranou, že vnitrostátní úprava je v souladu s výjimkou upravenou v článku 5 odst. 3 Směrnice 2001. Ani při aplikaci této výjimky totiž dle SDEU nelze zaměstnance zbavit záruk upravených v člancích 3 a 4 směrnice 2001, což italská úprava nesplňuje.

#### **2.2.1.5.3. Judikatura ve věci vymezení zaměstnanců chráněných Směrnicí 2001**

Obdobně jako v rozsudku Jouini se v rozhodnutí *Briot* ze dne 15. září 2009, C-386/09, Sbíрка rozhodnutí 2010, str. I-08471 (dále jen „**Briot**“)<sup>204</sup> sporný převod týkal zaměstnanců agentury práce. V řízení vedeném před belgickými soudy se agenturní zaměstnanec domáhal ochrany Směrnice 2001 v situaci, kdy mu převodce neprodloužil pracovní smlouvu na dobu určitou, která uplynula ještě přede dnem převodu. Motivací zaměstnavatele k neprodloužení smlouvy totiž byl právě převod. SDEU zdůraznil, že ochrana, kterou má uvedená směrnice zajišťovat, se vztahuje pouze na zaměstnance, jejichž pracovníprávní vztah ke dni převodu trvá. Zaměstnanec

<sup>203</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-561/07>.

<sup>204</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-386/09>.

uzavírající pracovní smlouvu na dobu určitou si je plně vědom toho, že tato pracovní smlouva ve stanovené době skončí a zásadně nemá na prodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou nárok. Skutečnost, že datum uplynutí platnosti takové smlouvy předchází datu stanovenému k převodu činnosti, k jejímuž výkonu byl zaměstnanec určen, nemůže vést ke vzniku takového nároku. Neprodloužení pracovních smluv na dobu určitou zaměstnanců agentur práce z důvodu převodu proto zákaz stanovený v čl. 4 odst. 1 Směrnice 2001 neporušuje.

#### **2.2.1.5.4. Judikatura ve věci vymezení práv zachovávaných na základě Směrnice 2001**

Stejně jako v případě Směrnice 1977 byla i v případě Směrnice 2001 ze strany SDEU řešen též rozsah práv převáděných zaměstnanců, které je nabyvatel po převodu povinen zachovávat.

Předmětem rozhodnutí *Kirtruna* ze dne 16. října 2008, C-313/07, Sbíрка rozhodnutí 2008, str. I-7907 (dále jen „*Kirtruna*“) <sup>205</sup> byl výklad ustanovení článku 3 odst. 1 Směrnice 2001. Vnitrostátní soud předložil SDEU předběžnou otázku, zda lze mezi práva, která jsou v případě převodu zachována, kromě práv a povinností přímo spojených s pracovněprávními vztahy, zařadit v rámci celkové ochrany práv zaměstnanců též práva a povinnosti z dalších smluv, které jsou pro pokračování podnikatelské činnosti nezbytné. V tomto případě nabyvatel získal převáděný podnik v insolvenčním řízení vedeném ohledně převodce. Při tom se zavázal zachovat veškeré pracovněprávní smlouvy, které dříve uzavřel převodce. Následně však pronajímatel jedné z provozoven, kde převodce předmětnou činnost vykonával, nabyvateli vypověděl nájemní smlouvu, čímž mu znemožnil realizovat úmysl zachování všech pracovněprávních vztahů. SDEU zdůraznil, že zachování práv se týká jen těch práv vyplývajících z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Ochrana zaměstnanců sledovaná Směrnicí 2001 nemůže jít tak daleko, aby způsobila automatický přechod nájemní smlouvy, a zasáhla tak do práv třetích osob. Odkázal též na článek 4 odst. 1 Směrnice 2001, který nabyvateli v tomto případě umožňuje propustit zaměstnance z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů.

---

<sup>205</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=66602&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1011607>.

V rozsudku ve věci *Juuri* ze dne 27. listopadu 2008, C-396/07, Sbíрка rozhodnutí 2008, str. I-08883 (dále jen „**Juuri**“)<sup>206</sup> SDEU řešil otázku zachování nároků plynoucích z kolektivní smlouvy. Potvrdil, že nabyvatel má povinnost zaručit zachování pracovních podmínek dohodnutých v kolektivní smlouvě uzavřené s převodcem jen po dobu platnosti této smlouvy. To platí i v situaci, kdy poslední den platnosti kolektivní smlouvy je zároveň dnem převodu podniku.

V rozsudku Komise proti Itálii 2009 SDEU také potvrdil závěry z rozsudku Beckmann vydaného ještě na základě Směrnice 1977, tj. že výjimku, podle které se zachování práv netýká nároků zaměstnanců na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchody plynoucí ze systémů podnikového nebo mezipodnikového připojištění, existující mimo platné systémy sociálního zabezpečení v členských státech, je potřeba vykládat restriktivně. Zároveň zdůraznil, že pokud členské státy této výjimky oprávněně využijí, musí zároveň přijmout opatření nezbytná na ochranu zájmů zaměstnanců, pokud jde o tyto jejich nabyté nebo nabývané nároky.

Zachování práv v kontextu článku 6 odst. 1 Směrnice 2001 (tj. otázka zachování statusu a funkce zástupců nebo zastoupení zaměstnanců dotčených převodem) bylo předmětem rozsudku ve věci *Federación de Servicios Públicos de la UGT* ze dne 29. července 2010, C-151/09, Sbíрка rozhodnutí 2010, str. I-07591.<sup>207</sup> Zástupci převáděných zaměstnanců, kteří dříve působili u převodce, se vůči nabyvateli domáhali uznání svého postavení. Nabyvatel však tvrdil, že nebyla splněna podmínka zachování samostatnosti podniku, protože se změnilo nejvyšší vedení podniku. SDEU konstatoval, že pojem identita dle článku 1 odst. 1 písm. b) Směrnice 2001 a pojem samostatnost dle článku 6 odst. 1 Směrnice 2001 nejsou rovnocenné. Řešení otázky, zda si podnik zachoval samostatnost pro účely článku 6 Směrnice 2001, přichází na řadu až tehdy, když je prokázáno, že skutečně došlo k převodu. Samostatnost je zachována tehdy, zůstanou-li organizační pravomoci vedoucích pracovníků převáděné jednotky po převodu v rámci organizačních struktur nabyvatele v podstatě nezměněny oproti situaci, která existovala před převodem. V takovém případě musí být právo

---

<sup>206</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=68995&pageIndex=0&doclang=CS&ode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1011512>.

<sup>207</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0151>.

zaměstnanců na zastoupení v zásadě vykonáváno stejným způsobem a za stejných podmínek jako před převodem. Pouhá změna nejvyšších nadřazených sama o sobě samostatnost převáděné jednotky nenarušuje.

Právy plynoucími z kolektivní smlouvy se SDEU zabýval i v rozsudku ve věci *Alemo-Herron* ze dne 18. července 2013, C-426/11, zveřejněno v elektronické Sbírce rozhodnutí (dále jen „**Alemo-Herron**“).<sup>208</sup> V souladu s britskou regulací pracovní smlouva převáděného zaměstnance upravovala odměňování tzv. dynamickým odkazem na kolektivní smlouvu sjednanou konkrétním subjektem kolektivního vyjednávání ve veřejném sektoru. Britské soudy dynamický odkaz na kolektivní smlouvu obecně vykládaly v tom smyslu, že zaměstnavatele dotčeného zaměstnance v dané věci zavazuje jakákoli kolektivní smlouva (i v budoucnu) sjednaná specifickým subjektem kolektivního vyjednávání. V daném případě se proto nabyvatel dle dotčeného zaměstnance měl řídit kolektivní smlouvou, která byla uzavřena až po dni převodu. Odklon od judikátu *Werhof* měla odůvodnit právě dynamická povaha odkazu dle britského práva na rozdíl od statického odkazu typického pro německé právo. Britský soud vznesl předběžnou otázku, zda koncept dynamického odkazu na kolektivní smlouvu lze vnímat jako úpravu, která je pro zaměstnance příznivější dle článku 8 Směrnice 2001. SDEU zdůraznil, že smyslem Směrnice 2001 není pouze chránit při převodu podniku práva zaměstnanců, ale též zajistit spravedlivou rovnováhu mezi zájmy zaměstnanců na jedné straně a zájmy nabyvatele na straně druhé. Nabyvatel musí mít možnost provádět úpravy a přizpůsobení nezbytná pro pokračování v činnosti. Úpravy a přizpůsobení podmínek pak podle názoru SDEU bude potřeba provést zejména tehdy, jedná-li se o převod podniku z veřejného do soukromého sektoru. Dynamický odkaz na kolektivní smlouvu může nabyvateli značně omezovat rozhodovací prostor nezbytný k přijímání takových úprav, což zároveň narušuje spravedlivou rovnováhu mezi zájmy nabyvatele a zaměstnanců. Tento postup by dle SDEU navíc závažně omezoval smluvní svobodu nabyvatele a narušoval podstatu jeho práva na svobodu podnikání.

Podobnou situací se SDEU zabýval ve věci *Österreichischer Gewerkschaftsbund* ze dne 11. září 2014, C-328/13, zveřejněno v elektronické Sbírce rozhodnutí.<sup>209</sup> V tomto

---

<sup>208</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-426/11&language=CS>.

<sup>209</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-328/13>.

případě došlo k ukončení platnosti kolektivní smlouvy výpovědí jedné ze smluvních stran. Nabyvatel proto mzdové podmínky převedených zaměstnanců určil jednostranně. Podle rakouského práva však ustanovení vypovězené kolektivní smlouvy mají nadále účinky na pracovní vztahy, na které se přímo vztahovala před ukončením platnosti smlouvy, dokud uvedené pracovní vztahy nepodléhají nové kolektivní smlouvě nebo dokud není s dotčenými zaměstnanci uzavřena nová individuální smlouva. SDEU potvrdil, že vnitrostátní úprava je v souladu se Směrnicí 2001 a nabyvatel v tomto případě má povinnost řídit se vypovězenou kolektivní smlouvou. Pravidlo zachování účinků kolektivní smlouvy má totiž za cíl předejít náhlému přerušení normativního rámce smlouvy upravující pracovní vztah a má omezené účinky (na rozdíl od dynamického odkazu na kolektivní smlouvu řešeného ve věci Alemo-Herron).

#### **2.2.1.5.5. Judikatura k otázce podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance dle Směrnice 2001**

Poslední oblastí výkladu Směrnice 2001, kterou se SDEU zabýval, byla možnost změny pracovních podmínek převáděných zaměstnanců ze strany nabyvatele.

Další předběžnou otázkou ve výše zmiňovaném rozsudku ve věci Juuri bylo, jaké jsou následky ukončení pracovního poměru podle článku 4. odst. 2 Směrnice, tj. z důvodu podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, kdy je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny. SDEU konstatoval, že smyslem Směrnice 2001 je jen částečná harmonizace, nesměřuje k zavedení jednotné úrovně ochrany ve všech členských zemích. Důsledky vyplývající z aplikace článku 4. odst. 2 Směrnice 2001 (jako například odstupné nebo náhrada škody s příslušenstvím) musí být posouzeny podle právních a správních předpisů členských států. Vnitrostátní soudy jsou povinny v rozsahu své pravomoci zaručit, aby nabyvatel v takových případech přinejmenším nesl důsledky, které použitelné vnitrostátní právo spojuje s ukončením pracovní smlouvy nebo pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jako je výplata mzdy a ostatních dávek odpovídajících podle tohoto práva výpovědní době, kterou musí zaměstnavatel dodržet.

V rozhodnutí Klarenberg SDEU konstatoval, že nabyvatel může po převodu změnit organizační strukturu převáděného závodu, respektive začlenit jej do své organizační struktury. Ztráta organizační samostatnosti převedené hospodářské jednotky



může ve svém důsledku vést k nutnosti ukončit pracovní poměr převáděných zaměstnanců – pokud s pracovním místem převáděného zaměstnance nová organizační struktura nepočítá. Podle SDEU se v takovém případě jedná o podstatnou změnu pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance, která je přímým důsledkem převodu. V takovém případě tedy zaměstnavatel musí být považován za osobu, z jejíž strany byly uvedené pracovní smlouvy ukončeny. Ke stejnému závěru dospěl SDEU i v rozsudku ve věci *Ferreira da Silva* ze dne 9. září 2015, C-160/14, zveřejněno v elektronické Sbírce rozhodnutí (dále jen „**Ferreira da Silva**“).<sup>210</sup>

### 2.3. Shrnutí evropské úpravy

Z výše uvedeného rozboru unijní regulace přechodu práv a povinností vyplývá, že judikatura SDEU má pro výklad Směrnice 1977 a Směrnice 2001 zcela zásadní význam. Při výkladu pojmu převod SDEU vyvodil následující závěry:

- Pojem převod je potřeba vykládat široce, zahrnuje jak převod učiněný na základě smlouvy (i konkludentně uzavřené<sup>211</sup>), jednostranného právního jednání,<sup>212</sup> soudního rozhodnutí,<sup>213</sup> tak například i případy outsourcingu či insourcingu (tj. opětovného začlenění zajišťování činnosti dovnitř subjektu);<sup>214</sup>
- Stěžejním kritériem pro použití úpravy je, zda převáděný podnik, závod či jejich část tvoří hospodářskou jednotku, která existuje již před převodem,<sup>215</sup> a zachovává si svou identitu;<sup>216</sup>
- Váha kritérií formulovaných v rozhodnutí *Spijkers* určujících, zda se o hospodářskou jednotku jedná, závisí na tom, zda převáděná činnost závisí spíše na lidské síle,<sup>217</sup> či je k jejímu provádění potřeba hmotné vybavení;<sup>218</sup>

---

<sup>210</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-160/14>.

<sup>211</sup> Viz rozhodnutí *Jouini*.

<sup>212</sup> Viz rozhodnutí *Ny Mølle Kro, Daddy's dance hall, Bork International, Redmont Stichting a Sánchez Hidalgo*.

<sup>213</sup> Viz rozhodnutí *Berg*.

<sup>214</sup> Viz rozhodnutí *Watson Rask, Süzen, Hernández Vidal, Sánchez Hidalgo a CLECE*.

<sup>215</sup> Viz rozhodnutí *Amatori*.

<sup>216</sup> Viz rozhodnutí *Spijkers, Bork International, Rygaard, Merckx, Süzen, Hernández Vidal a Klarenberg*, respektive následně promítnuto do článku 1 odst. 1 písm. b) Směrnice 2001.

<sup>217</sup> Viz rozhodnutí *Süzen, Hernández Vidal a Sánchez Hidalgo*.

<sup>218</sup> Viz rozhodnutí *Watson Rask, Oy Liikenne, Abler, CLECE a Aira Pascual*.

- Použití úpravy nebrání, že převáděná činnost není hlavní podnikatelskou aktivitou dotčeného zaměstnavatele;<sup>219</sup>
- Aplikaci úpravy není na překážku neexistence přímého vztahu mezi převodcem a nabyvatelem<sup>220</sup> ani skutečnost, že provádění předmětné aktivity ze strany převodce a nabyvatele na sebe časově plynule nenavazovalo;<sup>221</sup>
- Převodce nemusí být přímým zaměstnavatelem převáděných zaměstnanců;<sup>222</sup> a
- Okamžik převodu nezávisí na vůli zúčastněných stran, převod nastává automaticky.<sup>223</sup>

Četná judikatura SDEU se týkala též rozsahu zachovávaných práv a možnosti jejich změny:

- Zachovávanými právy je potřeba rozumět jen práva vyplývající z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru,<sup>224</sup> tato práva však zahrnují též senioritu zaměstnance;<sup>225</sup>
- Nároky na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchody plynoucí ze systémů podnikového nebo mezipodnikového připojištění je potřeba vykládat restriktivně;<sup>226</sup>
- Nároky převedených zaměstnanců u nabyvatele a nároky zaměstnanců nabyvatele, kteří pro něj pracovali už před převodem, nemusí být srovnány na stejnou úroveň;<sup>227</sup> a
- Ke změně pracovních podmínek u nabyvatele v neprospěch zaměstnance může dojít za stejných podmínek, za jakých by mohlo dojít ke změně za trvání pracovněprávního vztahu k převodci, ale převod sám o sobě nemůže být důvodem změny.<sup>228</sup>

---

<sup>219</sup> Viz rozhodnutí Schmidt, Watson Rask a Hernández Vidal a Temco respektive následně promítnuto do článku 1 odst. 1 písm. b) Směrnice 2001.

<sup>220</sup> Viz rozhodnutí Daddy's dance hall, Bork International, Redmont Stichting, Merckx, Temco, Süzen a Sánchez Hidalgo.

<sup>221</sup> Viz rozhodnutí Ny Mølle Kro, Bork International a Allen, respektive též jedno z kritérií formulované v rozsudku Spijkers.

<sup>222</sup> Viz rozhodnutí Albron Catering.

<sup>223</sup> Viz rozhodnutí Rotsart de Hertaing, Celtec a D'Urso.

<sup>224</sup> Viz rozhodnutí Kirtruna.

<sup>225</sup> Viz rozhodnutí Collino a Scattolon.

<sup>226</sup> Viz rozhodnutí Beckmann, Serene Martin a Komise proti Itálii 2009.

<sup>227</sup> Viz rozhodnutí ve věci Scattolon.

<sup>228</sup> Viz rozhodnutí Daddy's dance hall, Watson Rask, Collino a Serene Martin.

Působnost Směrnice 1977, respektive Směrnice 2001 SDEU vymezil též negativně:

- Úprava se nevztahuje na převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu, pokud je převodce předmětem konkurzního řízení nebo obdobného úpadekového řízení, které bylo zahájeno s cílem likvidace majetku převodce a které probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci;<sup>229</sup>
- Úprava se nepoužije na případy reorganizace orgánů veřejné správy nebo převody správních funkcí mezi orgány veřejné správy, v ostatních případech však veřejnoprávní subjekt může být převodu účasten;<sup>230</sup>
- Úprava se nevztahuje na zaměstnance, jejichž pracovní právní vztah k převodci ke dni převodu netrval (respektive nebyl prodloužen pracovní právní vztah na dobu určitou),<sup>231</sup> kteří nevykonávají práci pro převáděnou část podniku,<sup>232</sup> kteří se sami rozhodnou nepokračovat v pracovní právní vztahu s nabyvatelem<sup>233</sup> nebo kteří byli najati až po uskutečnění převodu;<sup>234</sup> a
- Úprava se neuplatní na převody, ke kterým došlo dříve, než Směrnice 1977 začala mít pro daný členský stát právní účinky.<sup>235</sup>

Vyjádřil se též k povinnostem členských států ve věci implantace úpravy:

- Úpravu je do vnitrostátního práva možné implementovat pouze prostřednictvím judikatury, nikoli však kolektivními smlouvami, které nemají paušální platnost;<sup>236</sup>
- Členské státy ve svých vnitrostátních předpisech samy určí, jaký osud bude mít pracovní právní vztah zaměstnance, který nesouhlasí s převodem, k převodci,<sup>237</sup> a jaké budou následky ukončení pracovního poměru z důvodu podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem;<sup>238</sup> a

---

<sup>229</sup> Viz rozhodnutí Abels, FNV, Botzen, Danmols Inventar, D'Urso, Spano, Dethier Équipement, Europièces a Komise proti Itálii 2009, respektive následně promítnuto do článku 5 Směrnice 2001.

<sup>230</sup> Viz rozhodnutí ve věci Redmont Stichting, Henke, Sánchez Hidalgo, Collino, Scattolon a Mayeur, respektive následně promítnuto do článku 1 odst. 1 písm. c) Směrnice 2001.

<sup>231</sup> Viz rozhodnutí Wendelboe a Briot.

<sup>232</sup> Viz rozhodnutí Botzen.

<sup>233</sup> Viz rozhodnutí Danmols Inventar, Katsikas, Merckx, Temco a Europièces.

<sup>234</sup> Viz rozhodnutí Ny Mølle Kro.

<sup>235</sup> Viz rozhodnutí Burdalo Trevejo.

<sup>236</sup> Viz rozhodnutí Komise proti Itálii 1986.

<sup>237</sup> Viz rozhodnutí Katsikas, Merckx a Temco.

<sup>238</sup> Viz rozhodnutí Juuri.

- Diskreci členských států při implementaci článku 4 odst. 2 Směrnice 2001 omezil tak, že za ukončení pracovněprávního vztahu v důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem je nutno považovat situace, kdy je nabyvatel či převodce nucen pracovní poměr ukončit,<sup>239</sup> nebo kdy jde o rozvázání se strany zaměstnance z důvodu pobírání nižší odměny za práci.<sup>240</sup>

Evropskou úpravu lze obecně hodnotit jako přínosný nástroj ochrany zaměstnanců, respektive sjednocení její úrovně ve všech členských zemích Evropské unie. Její aplikace však není prosta problémů. Odborná literatura kritizuje především absenci jasné definice pojmu podnik,<sup>241</sup> který je pro výklad směrnic upravujících převod klíčový.

Za další problém pak lze považovat neexistenci závazného pořadí významnosti jednotlivých kritérií formulovaných v rozsudku Spijkers, na jejichž základě má být posouzeno, zda se v daném případě jedná o převod hospodářské jednotky, která si ponechává svou identitu, nebo nikoli. Při subjektivním hodnocení ze strany soudů tak v podstatě může ve dvou skutkově stejných situacích dojít ke zcela rozdílné právní kvalifikaci (jak se údajně v Nizozemsku již stalo).<sup>242</sup> Jak už bylo uvedeno výše, určitý „žebříček“ významnosti jednotlivých kritérií však lze vysledovat z judikatury SDEU v závislosti na charakteru převáděné činnosti (tj. určující bude převzetí veškerého personálu nebo hmotného vybavení). První kritérium z rozsudku Spijkers (tj. druh podniku) tak de facto určuje, jakou váhu je potřeba přikládat kritériu druhému (tj. převodu hmotných statků).<sup>243</sup> K ostatním podmínkám definovaným v rozsudku Spijkers recentní judikatura SDEU tolik pozornosti nevěnuje.<sup>244</sup>

---

<sup>239</sup> Viz rozhodnutí Mayeur, Klarenberg a Ferreira da Silva.

<sup>240</sup> Viz rozhodnutí Delahaye, Merckx.

<sup>241</sup> BELTZER, Ronald M. *The Transfer of Undertakings and the Importance of Taking Over Personnel – A Vicious Circle*. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. roč. 2007. č. 1. svazek 23. s. 140. dostupné z Kluwer Law Online.

<sup>242</sup> BELTZER, Ronald M. *The Transfer of Undertakings and the Importance of Taking Over Personnel – A Vicious Circle*. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. roč. 2007. č. 1. svazek 23. s. 141. dostupné z Kluwer Law Online.

<sup>243</sup> BELTZER, Ronald M. *The Transfer of Undertakings and the Importance of Taking Over Personnel – A Vicious Circle*. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. roč. 2007. č. 1. svazek 23. s. 144. dostupné z Kluwer Law Online.

<sup>244</sup> SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015. 648s. str. 430. ISBN 978-90-411-4978-7.

U podniků, které prodávají imateriální výsledky lidské práce, tak dochází k absurdnímu tautologickému výkladu. Směrnici 2001, která nabyvateli ukládá povinnost převzít zaměstnance převodce, je potřeba použít tehdy, pokud nabyvatel skutečně převezme většinu převodcových zaměstnanců.

Dalším problémem je pak možnost zneužití podmínek zachování identity hospodářské jednotky. Účastníci transakce, se kterou by jinak byla spojena povinnost aplikace Směrnice 2001, se mohou přechodu práv a povinností vyhnout tím způsobem, že převáděnou jednotku před převodem reorganizují tak, aby u nabyvatele v nové organizační struktuře působit nemohla. Eventuálně mohou převod provést postupně v několika krocích – jednotka tak bude identická až po posledním dílčím převodu.<sup>245</sup> Nabyvatel podniku, k jehož provozu je potřeba hmotné vybavení, případně může odmítnout tento majetek převzít. Pokud nabývá podnik, jehož aktivita je založena na lidském potenciálu, může záměrně převzít jen malé množství zaměstnanců.

Samostatnou kapitolu pak představují přeshraniční převody, při kterých může dojít ke kolizi několika právních řádů. Byť je východiskem vnitrostátní právní úpravy členských zemí tatáž směrnice, harmonizace není úplná a určité rozdíly se vyskytují (např. co se týká definice pojmu zaměstnanec nebo právních následků situace, kdy zaměstnanec nemá zájem pracovat pro nabyvatele).<sup>246</sup> Další problém pak vzniká ve chvíli, kdy při převodu dochází k přesunu místa výkonu práce do jiného státu. Tento nový stát se pak může stát místem, z něhož či na kterém zaměstnanec obvykle vykonává práci<sup>247</sup> ve smyslu článku 8 odst. 2 nařízení 593/2008/ES o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) zveřejněné v Úředním Věstníku Evropských společenství 2008/L pod číslem 177 na straně 6. V takovém případě pak může být obtížné (či neproveditelné) garantovat převáděným zaměstnancům zachování práv v nezměněné podobě.

---

<sup>245</sup> BELTZER, Ronald M. *The Transfer of Undertakings and the Importance of Taking Over Personnel – A Vicious Circle*. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. roč. 2007. č. 1. svazek 23. s. 142. dostupné z Kluwer Law Online.

<sup>246</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo. [1], Prevod podniku : zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. Bratislava: Sprint, 2007. 155s. str. 131 - 132. ISBN 978-80-89085-81-1.

<sup>247</sup> CMS Employment Practice Area Group. *Study on the Application of Directive 2001/23/EC to Cross Broder Transfers of Undertakings*. 83s. str. 67. [cit. 2016-09-25] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2445&langId=en>.

Otázka přeshraničních převodů zatím není v právním řádu Evropské uspokojivě vyřešena. Svůj vliv na to jistě má i skutečnost, že v době přijetí původní Směrnice 1977 k mnoha přeshraničním převodům nedocházelo.<sup>248</sup> Vzhledem k aktuálním ekonomickým trendům lze očekávat, že počet přeshraničních převodů bude stále růst. Komise se proto touto problematikou již zabývá.<sup>249</sup>

---

<sup>248</sup> HEPPLÉ, Bob Alexandr. *The Legal Consequences of Cross Border Transfers of Undertakings within the European Union. A Report for the European Commission DG-V*. 45 s. str. 38. [cit. 2016-09-25] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2446&langId=en>.

<sup>249</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. KOM (2007) 334 ze dne 18. června 2007. str. 9. [cit. 2016-09-25] Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0334&qid=1479040404023&from=EN>.

### 3. Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu České republiky

Právní úprava přechodu práv a povinností v českém právním řádu je nyní koncentrována především v části třinácté hlavě XV zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákoník práce**“), konkrétně v ustanoveních §§ 338 až 345a. Část právní úpravy přechodu práv a povinností, která stanoví zvláštní podmínky pro výpověď danou zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností, je pak systematicky zařazena do části druhé hlavy IV Zákoníku práce upravující skončení pracovního poměru (konkrétně jde o ustanovení § 51a Zákoníku práce).

Aktuální znění právní regulace přechodu práv a povinností v Zákoníku práce je vyústěním historického vývoje této úpravy v českém právním řádu, který je rozebrán v následující kapitole 3.1.

#### 3.1. Historická východiska české právní úpravy přechodu práv a povinností

##### 3.1.1. Právní úprava v Zákoníku práce z roku 1965

Institut přechodu práv a povinností znalo už původní znění zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále jen „**Zákoník práce z roku 1965**“). Ochrana zaměstnanců v případech strukturálních změn zaměstnavatele tak byla v českém právním řádu zakotvena dříve, než Česká republika přistoupila k harmonizaci právního řádu v souvislosti se vstupem do Evropské unie.<sup>250</sup> Dokonce ještě před přijetím Směrnice 1977.

Původní úprava přechodu práv a povinností v Zákoníku práce z roku 1965 navazovala na zákon č. 109/1964 Sb., hospodářský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Hospodářský zákoník**“), podle něhož orgány hospodářského řízení státu prováděly organizační změny v hospodářské oblasti prostřednictvím aktů hospodářského řízení. Taková rozhodnutí pak podle příslušného druhu organizační

---

<sup>250</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu*. Právník. roč. 2008. č. 10. s. 1121.

změny vyvolala následky spojené s přechodem práv a povinností předvídané Zákoníkem práce z roku 1965.<sup>251</sup>

Ustanovení § 249 Zákoníku práce z roku 1965 stanovilo, že „Zanikne-li organizace sloučením, přecházejí její práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímající organizaci.“. Podle druhého odstavce posledně citovaného ustanovení pak platilo, že „Zanikne-li organizace rozdělením, přecházejí její práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na organizace nově vzniklé. Orgán, který rozhodl o rozdělení organizace, rovněž určí, která z nově vzniklých organizací přejímá od dosavadní organizace práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, které do dne jejího rozdělení zanikly.“.

Kromě pravidel pro případ zániku organizace sloučením či rozdělením, obsahovalo ustanovení § 250 Zákoníku práce z roku 1965 též regulaci pro situaci, kdy byla organizace převáděna do jiné. Podle tehdejší úpravy v případě, kdy se převádí samostatná organizační jednotka do jiné organizace „přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči pracovníkům této jednotky na přejímající organizaci.“. V souladu s druhým odstavcem ustanovení § 250 Zákoníku práce z roku 1965 pak „práva a povinnosti dosavadní organizace vůči pracovníkům této organizační jednotky, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny.“.

Ustanovení § 250 Zákoníku práce z roku 1965 upravovalo případy, kdy se organizace rušila. V takovém případě určil organizaci, jež byla povinna uspokojit nároky pracovníků zrušené organizace, popřípadě uplatňovat její nároky, orgán, který organizaci rušil. Byla-li však při zrušení organizace prováděna její likvidace, měl tuto povinnost orgán provádějící likvidaci, popřípadě stát.

Novelizace provedená zákonem č. 188/1988 Sb. úpravu přechodu práv a povinností obsaženou v ustanovení § 249 Zákoníku práce z roku 1965 vztáhla též na případy, kdy organizace zanikla splynutím. Zároveň k posledně citovanému ustanovení doplnila odstavec třetí, podle kterého v případě, kdy organizace zanikla uplynutím doby, na kterou byla založena, nebo splněním úkolu, ke kterému byla založena, „určí orgán jí nadřízený, na kterou organizaci přecházejí její práva

---

<sup>251</sup> HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, JOUZA, Ladislav. *Komentář k zákoníku práce a souvisejícím předpisům doplněný o výňatky z důvodových zpráv, judikatury a vzory typických smluv a podání*. Praha: Linde, 1999. *Zákony - komentáře*. 555s. s. 449. ISBN 80-7201-156-1.



*a povinnosti z pracovněprávních vztahů*“. Zákon č. 188/1988 Sb. změnil též znění ustanovení § 250 Zákoníku práce z roku 1965. Úprava přechodu práv a povinností v případě převodu organizace do jiné se nadále netýkala převodu organizace jako samostatné organizační jednotky, ale pouze převodu části organizace do jiné organizace.<sup>252</sup>

Změny v oblasti přechodu práv a povinností však nepřinesla jen novelizace Zákoníku práce z roku 1965, ale též přijetí nového předpisu – zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Obchodní zákoník**“). Obchodní zákoník totiž zrušil Hospodářský zákoník, na jehož základě dříve docházelo k přijetí rozhodnutí působících přechod práv a povinností. Právním předpisem upravujícím právní důvody přechodu ve smyslu ustanovení § 251b Zákoníku práce z roku 1965 se tak stal především Obchodní zákoník.<sup>253</sup>

Následující změna výše popsané právní úpravy byla provedena zákonem č. 231/1992 Sb., který jako další z právních důvodů přechodu zavedl přeměnu organizace na jinou formu organizace. V souladu s nově doplněným odstavcem 4 ustanovení § 249 Zákoníku práce z roku 1965 v takovém případě *„přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na organizaci nově vzniklou, pokud zákon nestanoví jinak*“. Tato změna reagovala na postupující privatizační procesy, při kterých docházelo k rušení státních podniků či jejich přeměnám na jiné právní formy, jak umožňoval Obchodní zákoník.<sup>254</sup> Novela zároveň změnila znění ustanovení § 251 Zákoníku práce z roku 1965, když nově specifikovala subjekt, který byl povinen uspokojit nároky pracovníků zrušené organizace, popřípadě uplatňovat její nároky v případě likvidace organizace.<sup>255</sup> I v tomto případě byla motivací pro přijetí

---

<sup>252</sup> Novelizované znění § 250 Zákoníku práce z roku 1965 znělo od 1. ledna 1989 následovně: odst. 1 *„Převádí-li se část organizace do jiné organizace, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči pracovníkům této části organizace na přejímající organizaci*“, odst. 2 *„Práva a povinnosti dosavadní organizace vůči pracovníkům této části organizace, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny*“.

<sup>253</sup> HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, JOUZA, Ladislav. *Komentář k zákoníku práce a souvisejícím předpisům doplněný o výňatky z důvodových zpráv, judikatury a vzory typických smluv a podání*. Praha: Linde, 1999. *Zákony - komentáře*. 555s. s. 449. ISBN 80-7201-156-1.

<sup>254</sup> JOUZA, Ladislav. *O novele zákoníku práce: Práva při reorganizaci*. Prof – Profit. roč. 1992. č. 25. s. 11. Dostupné z ASPI.

<sup>255</sup> Novelizované znění § 251 Zákoníku práce z roku 1965 znělo od 29. května 1992 následovně: *„Ruší-li se organizace, určí orgán, který organizaci ruší, která organizace je povinna uspokojit nároky pracovníků zrušené organizace, popřípadě uplatňovat její nároky. Provádí-li se však při zrušení organizace její*

nové úpravy postupující privatizace státních podniků. V nově vzniklém tržním hospodářství nadále nebylo možné, aby závazky fyzických či právnických osob, které nebyly schopny uhradit, uspokojoval stát. Toto právo mělo zůstat pouze zaměstnancům organizací, které měly podle zákona postavení státního orgánu.<sup>256</sup> Nároky ostatních zaměstnanců měly být napříště uspokojovány postupem podle zákona č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání (dále jen „**Zákon o konkursu a vyrovnání**“). Nároky na odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání pak měly být v souladu s tehdejším zněním Zákoníku práce z roku 1965 uspokojovány příslušnou pojišťovnou.<sup>257</sup>

Smyslem úpravy mělo být odlehčení zbytečné organizační agendy. V případech organizačních změn, které nepřinášely změnu pracovního kolektivu, úkolů ani obsahu pracovněprávního vztahu, totiž nebylo nutné ukončovat dosavadní pracovněprávní vztah a zakládat nový.<sup>258</sup>

Novela Zákoníku práce z roku 1965 provedená zákonem č. 74/1994 Sb. přinesla změny spíše terminologického rázu,<sup>259</sup> když termín organizace (odrážející skutečnost, že zaměstnavatelem byla v době přijetí Zákoníku práce u roku 1965 až na zanedbatelné výjimky právnická osoba) nahradila termínem zaměstnavatel a termín pracovník (zdůrazňující dřívější pracovní povinnost občanů)<sup>260</sup> termínem zaměstnanec. Popsaná změna terminologie v celém textu Zákoníku práce z roku 1965 byla jedním z hlavních cílů navrhované úpravy.<sup>261</sup>

Novela však zároveň do Zákoníku práce z roku 1965 doplnila ustanovení § 251a podle jehož znění „*Smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, přecházejí na jeho dědice práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.*“. Autoři novely touto změnou reagovali na potřebu, aby zákoník práce upravoval i pracovněprávní vztahy

---

*likvidace, má tuto povinnost likvidátor; pokud likvidátor ke dni skončení likvidace neuspokojí nároky pracovníků organizace, která má podle zákona postavení státního orgánu, má tuto povinnost stát.*“.

<sup>256</sup> DRÁPAL, Ljubomír. *K novelizacím zákoníku práce, provedeným v roce 1992*. Právní praxe v podnikání. roč. 1993. č. 2. s. 20. Dostupné z ASPI.

<sup>257</sup> SOUČKOVÁ, Marie. *Výklad k zákonu č. 231/1991 Sb.: (65/1965 Sb.: § 251)*. Práce a mzda. roč. 1992. č. 8. s. 14. Dostupné z ASPI.

<sup>258</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. upravené a doplněné vydání. Praha: Všehrd, 1994. 290s. s. 61. ISBN 8085305291.

<sup>259</sup> ŠTEFKO, Martin. *Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi?* Právo a zaměstnání, roč. 2004. č. 2. s. 3.

<sup>260</sup> SOUČKOVÁ, Marie. *Novela zákoníku práce*. Právní rozhledy. roč. 1994. č. 4. s. 146.

<sup>261</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 74/1994 Sb., obecná část. Dostupné z ASPI.

zaměstnavatelů fyzických osob,<sup>262</sup> které se po roce 1989 mohly stát zaměstnavatelem.<sup>263</sup> Obdobná úprava však byla již od 1. května 1990 obsažena v ustanovení § 17 nařízení vlády České a Slovenské Federativní Republiky č. 121/1990 Sb., o pracovněprávních vztazích při soukromém podnikání občanů, ve znění pozdějších předpisů.<sup>264</sup>

Tatáž novela dále do Zákoníku práce z roku 1965 vložila ustanovení § 251b, který stanovil, že „*K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákonem.*“. Tato změna měla zajistit, aby v praxi nedocházelo k porušování právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zejména formou smluvního přechodu.<sup>265</sup> Do české právní úpravy tak byla promítnuta základní zásada ovládající evropskou regulaci přechodu práv a povinností, tj. zásada legality.<sup>266</sup>

Podle tehdejší právní úpravy docházelo k přechodu práv a povinností pouze v případech, kdy se změna týkala zaměstnavatele jako celku – nikoli pouze části zaměstnavatele (s výjimkou převedení části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli podle ustanovení § 250 Zákoníku práce z roku 1965) a kdy docházelo ke změnám vlastnických vztahů.<sup>267</sup> Tento přístup potvrdila i soudní judikatura, podle které „*Pronajme-li zaměstnavatel část svého podniku, nepřecházejí na nájemce práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům této části podniku.*“.<sup>268</sup>

### 3.1.1.1. Harmonizace české úpravy s komunitárním právem

Zásadní změnu právní úpravy přechodu práv a povinností v Zákoníku práce z roku 1965 přinesla novela č. 155/2000 Sb., která v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie harmonizovala české pracovní právo s komunitární úpravou.

---

<sup>262</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 74/1994 Sb., zvláštní část k bodu 122. Dostupné z ASPI.

<sup>263</sup> ŠOUŠA, Jiří, ŠTEFKO, Martin. *Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Právník. roč. 2010. č. 11. str. 1152.

<sup>264</sup> SOUČKOVÁ, Marie. *Novela zákoníku práce*. Právní rozhledy. roč. 1994. č. 4. s. 150.

<sup>265</sup> ŠOUŠA, Jiří, ŠTEFKO, Martin. *Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Právník. roč. 2010. č. 11. str. 1152.

<sup>266</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu*. Právník. roč. 2008, č. 10. s. 1121.

<sup>267</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu*. Právník. roč. 2008, č. 10. s. 1122.

<sup>268</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze č.j. 6 Cdo 82/94 ze dne 29. 8. 1994. Dostupné z ASPI.

S účinností od 1. ledna 2001 byla výše uvedenou novelou významně změněna ustanovení §§ 249 až 251b Zákoníku práce z roku 1965 a do textu tohoto předpisu byla zároveň vložena nová ustanovení §§ 251c až 251d. Ustanovení § 249 odst. 2 Zákoníku práce z roku 1965 nově stanovilo obecné pravidlo, podle kterého *„Dochází-li k převodu zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo k převodu úkolů nebo činnosti zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele.“*. Totéž ustanovení pak zároveň blíže specifikovalo, co se rozumí úkoly nebo činnosti zaměstnavatele. Byly jimi *„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“*.

Nové úpravě byla vyčítána absence definice pojmu převod zaměstnavatele.<sup>269</sup> Definici převodu však obsahovala důvodová zpráva k novele č. 155/2000 Sb., podle které se převodem rozumí *„změna právnické nebo fyzické osoby odpovědné v právním slova smyslu za činnost dosavadního zaměstnavatele a to bez ohledu na to jaký je právní důvod převodu a na to, zda byla na nabyvatele převedena vlastnická práva.“*<sup>270</sup>

Do Zákoníku práce z roku 1965 byla ale naopak konečně zahrnuta definice přejímajícího zaměstnavatele. Bez ohledu na konkrétní právní důvod převodu se za něj podle ustanovení § 249 odst. 2 považovala právnická nebo fyzická osoba, která byla způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

Způsobilost přejímajícího zaměstnavatele pokračovat v dosavadní či obdobné činnosti dosavadního zaměstnavatele se stala rozhodujícím kritériem pro určení, zda se na danou situaci použije úprava přechodu práv a povinností nebo nikoli.<sup>271</sup> Osoba splňující výše uvedenou definici se důsledkem přechodu stala přejímajícím zaměstnavatelem bez ohledu na to, zda mezi ní a dosavadním zaměstnavatelem došlo

---

<sup>269</sup> SCHORMOVÁ, Markéta. Variace na téma „převod zaměstnavatele“, Bulletin advokacie. roč. 2007. č. 3. s. 26. Dostupné z Beck-online.

<sup>270</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 155/2000 Sb., zvláštní část k bodu 103. Dostupné z ASPI.

<sup>271</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: Beck, 2001. 504s. s. 72. ISBN 80-7179-521-6.

k převodu vlastnických práv. Na rozdíl od dřívější úpravy tak byl převod zaměstnavatele nebo jeho části spojen též s pronájem podniku nebo jeho části.<sup>272</sup>

Do účinnosti novely platilo podle ustanovení § 251a Zákoníku práce z roku 1965 pravidlo, že k přechodu práv a povinností může dojít jen v případech stanovených zákonem. Po novelizaci předmětné pravidlo upravuje ustanovení § 249 odst. 1 Zákoníku práce z roku 1965, které stanoví, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených Zákoníkem práce z roku 1965 nebo zvláštním právním předpisem. K faktické změně však nedošlo, když formulací zvláštní právní předpis je podle odborné literatury zřejmě rozuměn jen zákon.<sup>273</sup>

Zvláštními právními předpisy, na jejichž základě mohlo k přechodu dojít, byly zejména Obchodní zákoník, Zákon o konkursu a vyrovnání a zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby.<sup>274</sup> Tato úprava měla zajistit právní ochranu subjektů dotčených přechodem.<sup>275</sup> K převodu zaměstnavatele, části zaměstnavatele nebo k převodu úkolů nebo činnosti zaměstnavatele tak mohlo dojít jen tehdy, existoval-li pro to právním předpisem předpokládaný důvod vyjádřený konkrétním právním jednáním.<sup>276</sup>

Novelizovaná úprava kromě automatického přechodu ukotvila též další pilíř evropské právní úpravy přechodu práv a povinností – informační povinnost obou zaměstnavatelů dotčených přechodem. Podle nového znění § 250 Zákoníku práce z roku 1965 byli dosavadní a přejímající zaměstnavatelé před přechodem práv a povinností povinni informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody datum nebo navrhované datum převodu, důvody převodu, právní, ekonomické a sociální důsledky převodu a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům. Nesplnění této povinnosti či neexistence shody

---

<sup>272</sup> SMUTNÁ Marcela, JINDRÁK Miroslav. *Komentář k zákonu č. 65/1965 Sb., Zákoník práce – po novele provedené zákonem č. 155/2000 Sb., ze dne 18. května 2000. K § 249. ASPI – Původní nebo upravené texty pro ASPI.* Dostupné z ASPI.

<sup>273</sup> SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce: komentář.* 4. vyd. Praha: Beck, 2004. Komentované zákony. 964s. s. 655. ISBN 80-7179-868-1.

<sup>274</sup> SMUTNÁ Marcela, JINDRÁK Miroslav. *Komentář k zákonu č. 65/1965 Sb., Zákoník práce – po novele provedené zákonem č. 155/2000 Sb., ze dne 18. května 2000. K § 249. ASPI – Původní nebo upravené texty pro ASPI.* Dostupné z ASPI.

<sup>275</sup> SMUTNÁ Marcela, JINDRÁK Miroslav. *Komentář k zákonu č. 65/1965 Sb., Zákoník práce – po novele provedené zákonem č. 155/2000 Sb., ze dne 18. května 2000. K § 249. ASPI – Původní nebo upravené texty pro ASPI.* Dostupné z ASPI.

<sup>276</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem.* Praha: ASPI Publishing, 2004. Komentář ASPI. 452s. s. 399. ISBN 80-7357-044-0.

na projednávaných záležitostech však nebránilo provedení právního jednání, s nímž byl přechod spojen.<sup>277</sup>

V souladu s odstavcem 2 posledně uvedeného ustanovení pak v případě, kdy u zaměstnavatele příslušný odborový orgán ani rada zaměstnanců nebyly ustaveny ani nepůsobily, byli dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinni informovat jednotlivé zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, a výše uvedené otázky s nimi projednat. Dotčenými zaměstnanci se rozumí všichni zaměstnanci, kterých se převod týká.<sup>278</sup> Zákonný výčet informací, na které se vztahuje informační a projednací povinnost, je pouze minimálním povinným rozsahem.<sup>279</sup> Zákoník práce z roku 1965 však zaměstnavatelům ke splnění této povinnosti nestanovil žádnou lhůtu. K informování zaměstnanců, respektive jejich zástupců, mělo pouze dojít dříve, než budou převodem dotčeni.<sup>280</sup> Určitá informační povinnost zaměstnavatele však platila již před účinností novely č. 155/2000 Sb. V souladu s § 18 odst. 1 písm. c) Zákoníku práce z roku 1965 byl zaměstnavatel povinen s příslušným odborovým orgánem projednat opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců. Tato povinnost se z povahy věci vztahovala i na případy přechodu práv a povinností.<sup>281</sup> Zákoník práce z roku 1965 však před harmonizační novelou blíže nespécifikoval, na jaké konkrétní otázky související s přechodem se projednací povinnost vztahuje.

Pravidla upravující případy zrušení zaměstnavatele (včetně zrušení rozdělením) nebo uplynutím doby, na kterou byl zřízen, či splněním úkolu, ke kterému byl založen, zůstala bez výraznějších změn. Stejně jako úprava obsažená v § 251a Zákoníku práce z roku 1965, podle níž „*Smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, přecházejí na jeho dědice práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.*“.

Novela č. 155/2000 Sb. zavedla také zvláštní úpravu přechodu práv a povinností pro případy, kdy je zaměstnavatelem dotčeným přechodem práv a povinností stát,

---

<sup>277</sup> SOUČKOVÁ, Marie a kol.. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Beck, 2004. Komentované zákony. 964s. s. 663. ISBN 80-7179-868-1.

<sup>278</sup> HOCHMAN, Josef, Antonín KOTTNAUER a Ladislav JOUZA. *Novela zákoníku práce: novela zákoníku práce ve vztahu k právu Evropských společenství*. Praha: Linde, 2000. 82s. str. 82. ISBN 8072012363.

<sup>279</sup> SMUTNÁ Marcela, JINDRÁK Miroslav. *Komentář k zákonu č. 65/1965 Sb., Zákoník práce – po novele provedené zákonem č. 155/2000 Sb., ze dne 18. května 2000*. K § 250. ASPI – Původní nebo upravené texty pro ASPI. ASPI – Původní nebo upravené texty pro ASPI. Dostupné z ASPI.

<sup>280</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 155/2000 Sb., zvláštní část k bodu 104. Dostupné z ASPI.

<sup>281</sup> KAHLE, Bohuslav. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při zániku zaměstnavatelské organizace*. Práce a mzda. roč. 1993. č.2. s. 9. Dostupné z ASPI.

za který v pracovněprávních vztazích jednají jeho organizační složky. Tyto případy byly terminologicky označeny jako přechod výkonu práv a povinností a upravovala je ustanovení §§ 251b až 251d Zákoníku práce z roku 1965. Právní regulace však zůstala obsahově stejná jako v případě zaměstnavatelů z podnikatelské sféry – při zániku organizační složky státu (sloučením, splynutím, rozdělením, uplynutím doby), či převodu její části do jiné organizační složky státu přecházel výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímající organizační složku státu. V případech, kdy došlo ke zrušení organizační složky státu zvláštním právním předpisem, měl tento předpis též určit, na kterou organizační složku státu přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců zrušené organizační složky státu a která organizační složka státu uspokojí nároky zaměstnanců zrušené organizační složky státu, popřípadě uplatní nároky vůči těmto zaměstnancům. Došlo-li ke zrušení rozhodnutím zřizovatele, pak přecházel výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů ze zrušené organizační složky státu na zřizovatele, pokud nerozhodl, že tato práva a povinnosti bude vykonávat jiná organizační složka státu jím zřízená.

Ačkoli z výše uvedeného vyplývá, že Zákoník práce z roku 1965 znal úpravu přechodu práv a povinností již před účinností novely č. 155/2000 Sb., tehdejší regulace zaměstnance nechránila před ukončením jejich pracovního poměru v souvislosti s plánovaným přechodem. Naopak, podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) Zákoníku práce z roku 1965 ve znění účinném do 31. prosince 2000 mohl zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď mimo jiné tehdy *„ruší-li se nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část“*, podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce z roku 1965 ve znění účinném do 31. prosince 2000 pak tehdy, *„zaniká-li zaměstnavatel nebo převádí-li se část zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli a přejímající zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance zaměstnávat podle pracovní smlouvy“*. Tyto výpovědní důvody obsahoval Zákoník práce z roku 1965 již od počátku své účinnosti, byť s drobnými formulačními obměnami. Na výše popsany výpovědní důvod se nevztahovala ani tzv. nabídková povinnost zaměstnavatele dle ustanovení § 46 odst. 2 Zákoníku práce z roku 1965.<sup>282</sup> V souladu s ustanovením § 49 Zákoníku práce

---

<sup>282</sup> KAHLE, Bohuslav. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při zániku zaměstnavatelské organizace*. Práce a mzda. roč. 1993. č.2. s. 9. Dostupné z ASPI.

z roku 1965 se v tomto případě neuplatnil ani zákaz výpovědi. Zrušením zániku zaměstnavatele jako výpovědního důvodu měly odpadnout pochybnosti o tom, kdy dochází k zániku zaměstnavatele a kdy k jeho zrušení.<sup>283</sup>

Teprve harmonizační novelou č. 155/2000 Sb. byla ze Zákoníku práce z roku 1965 možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď v případě, kdy se část zaměstnavatele převádí k jinému zaměstnavateli, který nemá možnost zaměstnance zaměstnávat podle pracovní smlouvy, odstraněna pro rozpor s požadavky Směrnice 1977.<sup>284</sup> Cílem novelizované úpravy bylo zabezpečit, aby přechod práv a povinností nebyl sám o sobě důvodem k propuštění zaměstnance.<sup>285</sup>

Harmonizační novela č. 155/2000 Sb. tak do českého právního řádu provedla všechny tři pilíře ochrany zaměstnanců v souladu se Směrnicí 1977 – tj. automatický přechod práv a povinností, ochrana zaměstnance před propuštěním jak ze strany dosavadního, tak přejímajícího zaměstnavatele a konečně informační povinnost obou dotčených zaměstnavatelů vůči zaměstnancům či jejich zástupcům.<sup>286</sup> Odborná literatura tuto novelu považuje za významný harmonizační pokrok české právní úpravy v oblasti přechodu práv a povinností.<sup>287</sup>

### 3.1.2. Právní úprava v Zákoníku práce

Znění Zákoníku práce z roku 1965 se v pasáži věnované úpravě přechodu práv a povinností od účinnosti novely č. 155/2000 Sb. až do konce jeho platnosti již neměnilo. S účinností od 1. ledna 2007 byla úprava obsažená v ustanoveních §§ 249 až 251d Zákoníku práce z roku 1965 bez významných změn převzata do ustanovení §§ 338 až 345 Zákoníku práce. Stěžejní ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce však na rozdíl od ustanovení § 249 odst. 2 Zákoníku práce z roku 1965 nehovoří o převodu

---

<sup>283</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Průvodce euronovelou zákoníku práce*. Praha: BMSS-Start, 2004. Průvodce extra. 103s. str. 74. ISBN 8086140199.

<sup>284</sup> SMUTNÁ Marcela, JINDRÁK Miroslav. *Komentář k zákonu č. 65/1965 Sb., Zákoník práce – po novele provedené zákonem č. 155/2000 Sb., ze dne 18. května 2000. K § 46 ASPI – Původní nebo upravené texty pro ASPI*. Dostupné z ASPI.

<sup>285</sup> SMUTNÁ Marcela, JINDRÁK Miroslav. *Komentář k zákonu č. 65/1965 Sb., Zákoník práce – po novele provedené zákonem č. 155/2000 Sb., ze dne 18. května 2000. K § 249. ASPI – Původní nebo upravené texty pro ASPI*. Dostupné z ASPI.

<sup>286</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce : komentář*. 5. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792s. § 338. ISBN: 978-80-7478-033-2. Dostupné z ASPI.

<sup>287</sup> BĚLINA, Miroslav, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. 464s. str. 78. ISBN 978-80-7400-283-0.



zaměstnavatele, ale převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele (nebo jejich částí).<sup>288</sup> Tato formulační změna však podstatné věcné změny v rozsahu přechodu práv a povinností nepřinesla.<sup>289</sup>

Jedinou zásadní odchylku od předešlé úpravy tak Zákoník práce v rámci regulace přechodu práv a povinností přinesl pouze pro případy, kdy je zaměstnavatelem fyzická osoba. Na rozdíl od úpravy obsažené v ustanovení § 251a Zákoníku práce z roku 1965, podle které „*Smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, přecházejí na jeho dědice práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů*“, ustanovení § 342 odst. 1 Zákoníku práce úpravu otočilo<sup>290</sup> a stanoví „*S výjimkou případů pokračování v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona, smrtí zaměstnavatele pracovněprávní vztah uvedený v § 3 větě druhé zaniká (§ 48 odst. 4).*“<sup>291</sup> V této souvislosti pak byl díl 1 hlavy XV části třinácté Zákoníku práce pojmenován Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

### 3.1.2.1. Velká novela Zákoníku práce 2012

Až do roku 2012 nedostála úprava přechodu práv a povinností v Zákoníku práce výraznějších změn. Příslušná ustanovení však nevyhovovala potřebám praxe.

Odborná veřejnost volala po další novelizaci regulace přechodu práv a povinností. Hlavním terčem kritiky byla nadbytečná tvrdost české úpravy – Zákoník práce byl na zaměstnavatele přísnější, než sama Směrnice 2001 vyžadovala. Poukazováno bylo také na nedostatečné zapracování judikatury SDEU. V rámci

---

<sup>288</sup> Znění ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce k 1. lednu 2007: „*Dochází-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. Za 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. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel (§ 7 až 10) pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.*“

<sup>289</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu*. Právník. roč. 2008, č. 10. s. 1127.

<sup>290</sup> ŠOUŠA, Jiří, ŠTEFKO, Martin. *Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Právník. roč. 2010. č. 11. str. 1153.

<sup>291</sup> Ustanovení § 48 odst. 4 Zákoníku práce stanoví, že „*Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1.*“

navrhovaných změn tak měla být česká úprava v mezích směrnice liberalizována, zejména co se týká časového omezení vázanosti přejímajícího zaměstnavatele kolektivní smlouvou, kterou uzavřel dosavadní zaměstnavatel.<sup>292</sup> Česká republika totiž v tehdejšímu znění Zákoníku práce nevyužila možnost omezení doby zachování pracovních podmínek převáděných zaměstnanců plynoucích z kolektivních smluv dle článku 3 odst. 3 Směrnice 2001.

Dále bylo navrhováno přijmout úpravu, která by zaměstnanci umožnila rozhodnout se, zda bude pracovat pro nového zaměstnavatele, kterého si svobodně nevybral,<sup>293</sup> a odporovat ve svém případě automatickému přechodu práv a povinností.<sup>294</sup> Český právní řád totiž plně nerespektoval zásadu, „že zaměstnanec není zboží, ale člověk s lidskou důstojností, a tak by měl mít právo v případě nesouhlasu s osobou nového zaměstnavatele vlastním právním úkonem odporovat přechodu svého pracovněprávního vztahu“<sup>295</sup> a byl v rozporu s výkladem unijní úpravy ze strany SDEU v rozhodnutích Danmols Inventar, Katsikas, Merckx, Temco nebo Europièces.

Nejen tyto změny přinesla novelizace Zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb.

Jak už bylo naznačeno výše, podle tehdejšího znění ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce přecházela v případě přechodu práv a povinností práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Tato práva a povinnosti mohla být upravena jak v individuální smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, ale také v kolektivní smlouvě sjednané mezi dosavadním zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací. Zákoník práce do roku 2012 nijak neomezoval dobu, po kterou byla dosavadní úprava práv a povinností závazná také pro přejímajícího zaměstnavatele. Tato úprava byla problematická zejména v případě kolektivních smluv.<sup>296</sup> Členové

---

<sup>292</sup> BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. *Náměty ke koncepční novele zákoníku práce*. Právní rozhledy. roč. 2009. č. 10. s. 352. Dostupné z Beck-online.

<sup>293</sup> BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. *Náměty ke koncepční novele zákoníku práce*. Právní rozhledy. roč. 2009. č. 10. s. 352. Dostupné z Beck-online.

<sup>294</sup> ŠTEFKO, Martin. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve světle judikatury Evropského soudního dvora*. Acta Universitatis Carolinae. roč. 2004, č. 3. s. 128.

<sup>295</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 1146s. str. 935. ISBN 978-80-7400-317-2. Dostupné z Beck-online.

<sup>296</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Přesah navrhovaných změn zákoníku práce do oblasti obchodu a podnikání*. Obchodněprávní revue. roč. 2009. č. 1. s. 23.

odborové organizace, která uzavřela příslušnou kolektivní smlouvu s dosavadním zaměstnavatelem, totiž nemuseli v rámci přechodu přejít k přejímajícímu zaměstnavateli.<sup>297</sup> Zaměstnavatel přejímající část zaměstnanců dosavadního zaměstnavatele tak ve chvíli, kdy chtěl kolektivní smlouvu vypovědět nebo se dohodnout na její změně, neměl na druhé straně potřebného partnera.<sup>298</sup> Nezbylo mu, než čekat na skončení účinnosti původní kolektivní smlouvy.<sup>299</sup> Kolektivní smlouva však mohla být uzavřena též na dobu neurčitou. Ještě komplikovanější situace pak mohla nastat v případě konkurence kolektivních smluv,<sup>300</sup> tj. tehdy, kdy přejímající zaměstnavatel kromě nově převzaté kolektivní smlouvy musel dodržovat též ustanovení kolektivní smlouvy, kterou sám uzavřel s odborovou organizací, jež u něj působí.

Novela č. 365/2011 Sb. využila možnosti upravené v článku 3 odst. 3 Směrnice 2001 a omezila dobu, po kterou jsou kolektivní smlouvy závazné pro přejímajícího zaměstnavatele. Ustanovení § 338 odst. 2 bylo doplněno o pasáž, podle které práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Volba okamžiku, kdy k přechodu práv a povinností dojde, nabyla v důsledku této změny na významu. Pokud se přechod práv a povinností uskuteční na začátku kalendářního roku, bude kolektivní smlouva platit téměř dva roky. Dojde-li k přechodu na konci kalendářního roku, bude původní kolektivní smlouva pro přejímajícího zaměstnavatele závazná jen na dobu významně nepřesahující jeden rok. Obě tyto teze samozřejmě platí za předpokladu, že účinnost kolektivní smlouvy neskončí dříve uplynutím doby, na kterou byla sjednána.<sup>301</sup>

Novelizovaná úprava zároveň usnadnila postupné sjednocování práv a pracovních podmínek původních i nově získaných zaměstnanců přejímajícího

---

<sup>297</sup> BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. *Náměty ke koncepční novele zákoníku práce*. Právní rozhledy, roč. 2009. č. 10. s. 352. Dostupné z Beck-online.

<sup>298</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*. Právní rozhledy, roč. 2011. č. 11. s. 605. dostupné z Beck-online.

<sup>299</sup> BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. *Náměty ke koncepční novele zákoníku práce*. Právní rozhledy, roč. 2009. č. 10. s. 352. Dostupné z Beck-online.

<sup>300</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. Obecná část. Bod 3.4.5.1. Přechod práv a povinností z pracovněprávních. Dostupné z ASPI.

<sup>301</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce : komentář*. 5. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792s. § 338. ISBN: 978-80-7478-033-2. Dostupné z ASPI.

zaměstnavatele, což je v souladu s principem rovného zacházení se všemi zaměstnanci zaměstnavatele,<sup>302</sup> ačkoli to evropská úprava přímo nevyžaduje.<sup>303</sup>

Další změnu představuje zavedení jasné lhůty pro splnění informační, respektive projednací povinnosti dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele. Novelizované znění § 339 Zákoníku práce zaměstnavatelům ukládá, aby tuto povinnost splnili v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli. Dosavadní vágní právní úprava (byť souladná se Směrnicí 2001, která konkrétní lhůty nestanoví<sup>304</sup>), podle níž mělo k informování a projednání dojít před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli, nebyla pro praxi dostatečná.<sup>305</sup> Odborná literatura však již před účinností novely č. 365/2011 Sb. považovala za adekvátní, aby termín projednání otázek přechodu nastal alespoň v třicetidenním předstihu s odkazem na lhůtu stanovenou v ustanovení § 62 odst. 2 Zákoníku práce k projednání záležitostí souvisejících s hromadným propouštěním.<sup>306</sup>

Již s účinností od 8. července 2011 bylo zákonem č. 185/2011 Sb. posíleno postavení rady zaměstnanců, když podle novelizovaného ustanovení § 339 odst. 1 je rada zaměstnanců povinně informovaným subjektem spolu s odborovou organizací. Informování rady zaměstnanců tak již není pouze možná alternativa informování odborové organizace.<sup>307</sup>

Zákonodárce novelou č. 365/2011 Sb. reagoval též na kritiku absence možnosti zaměstnanec bránit se změně zaměstnavatele, pro něhož pracovat nechce,<sup>308</sup> ze strany

---

<sup>302</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. Obecná část. Bod 3.4.5.1. Přechod práv a povinností z pracovněprávních. Dostupné z ASPI.

<sup>303</sup> Viz rozhodnutí SDEU ve věci Scattolon.

<sup>304</sup> Viz článek 7 Směrnice 2001.

<sup>305</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. Zvláštní část. Bod 293. Přechod práv a povinností z pracovněprávních. Dostupné z ASPI.

<sup>306</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 1146s. str. 937. ISBN 978-80-7400-317-2. Dostupné z Beck-online.

<sup>307</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634s. str. 1245. ISBN 978-80-7179-251-2. Dostupné z Beck-online.

<sup>308</sup> Čímž Česká republika nedostatečně reagovala na judikaturu SDEU (viz rozhodnutí Danmols Inventar, Katsikas, Merckx, Temco nebo Europièces).

odborné veřejnosti.<sup>309</sup> Do Zákoníku práce byla vložena dvě nová ustanovení - §§ 51a a 339a.

V souladu s ustanovením § 51a Zákoníku práce *„Byla-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.“*

Nová úprava odráží skutečnost, že v rámci přechodu přecházejí zaměstnanci na přejímajícího zaměstnavatele, aniž by k tomu byl potřebný jejich souhlas, a že dotčení zaměstnanci nemohou přechodu zabránit.<sup>310</sup> Nyní tak zaměstnanci mají možnost jednostranně skončit svůj pracovní poměr výpovědí s účinkem ke dni předcházejícímu dni převodu.<sup>311</sup> Nová právní úprava posiluje osobní rozměr pracovněprávního vztahu – zaměstnanci nadále nejsou nuceni pracovat pro zaměstnavatele, kterého si nevybrali.<sup>312</sup>

Podle odborné literatury se o výpověď danou zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu jedná tehdy *„byla-li výpověď podána ještě přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu 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 nebo*

---

<sup>309</sup> Např. BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. *Náměty ke koncepční novele zákoníku práce*. Právní rozhledy. roč. 2009. č. 10. s. 352. Dostupné z Beck-online, nebo BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 1146s. str. 935. ISBN 978-80-7400-317-2. Dostupné z Beck-online.

<sup>310</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634s. str. 305. ISBN 978-80-7179-251-2. Dostupné z Beck-online.

<sup>311</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce : komentář*. 5. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792s. § 51a. ISBN: 978-80-7478-033-2. Dostupné z ASPI.

<sup>312</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1407. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

*přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímající organizační složku státu.“*<sup>313</sup>

O plánovaném dni účinnosti přechodu by se zaměstnanci měli podle novelizovaného ustanovení § 339 Zákoníku práce dozvědět alespoň s třicetidenním předstihem. Výpověď však mohou podat i v posledním dni před účinností přechodu. V krajním případě se tak důsledky výpovědi mohou prakticky rovnat okamžitému zrušení pracovního poměru.<sup>314</sup> Zákonodárce nevyslyšel názory odborné veřejnosti, podle níž měla být zaměstnancům k podání výpovědi stanovena určitá lhůta běžící ode dne informování zaměstnanců o přechodu.<sup>315</sup>

Zkrácení výpovědní doby podle ustanovení § 51a Zákoníku práce se vztahuje jak na výpovědní dobu o standardní zákonem stanovené délce, tak na výpovědní dobu prodlouženou dohodou stran pracovní smlouvy.<sup>316</sup>

Odborná literatura přivítala snahu reagovat na judikaturu SDEU, namítala však, že nová úprava nechrání přejímajícího zaměstnavatele, který, byť řádně splnil svou projednací a informační povinnost, nemá až do dne přechodu jistotu, kolik zaměstnanců dosavadního zaměstnavatele skutečně převezme.<sup>317</sup>

Nové ustanovení § 339a Zákoníku práce pak má zaměstnancům poskytovat ochranu pro případ podstatného zhoršení podmínek pracovních podmínek u přejímajícího zaměstnavatele. Podle odstavce 1 výše citovaného ustanovení platí, že *„byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozváznut dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení*

---

<sup>313</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634s. str. 306. ISBN 978-80-7179-251-2. Dostupné z Beck-online.

<sup>314</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHT, Jan. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*. Právní rozhledy. roč. 2011. č. 11. s. 605. dostupné z Beck-online.

<sup>315</sup> Například podle Bezoušky měla tato lhůta činit deset dní. Srov. BEZOUŠKA, Petr. *Přesah navrhovaných změn zákoníku práce do oblasti obchodu a podnikání*. Obchodněprávní revue. roč. 2009 .č. 1. s. 23.

<sup>316</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634s. str. 307. ISBN 978-80-7179-251-2. Dostupné z Beck-online.

<sup>317</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHT, Jan. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*. Právní rozhledy. roč. 2011. č. 11. s. 605. dostupné z Beck-online.

*pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.*“ V souladu s odstavcem 2 ustanovení § 339a Zákoníku práce pak v případě, kdy došlo k rozvázání pracovního poměru z výše uvedeného důvodu, má zaměstnanec právo na odstupné dle ustanovení § 67 odst. 1 Zákoníku práce. Vznikem nároku na odstupné Česká republika implementovala článek 4 odst. 2 Směrnice 2001, podle jehož znění je při ukončení pracovněprávního vztahu z výše uvedených důvodů zaměstnavatel považován za osobu, která ukončení iniciovala.

Neposkytne-li přejímající zaměstnavatel odstupné dobrovolně, nezbude zaměstnanci než se domáhat svého nároku u soudu.<sup>318</sup> V této souvislosti se část odborné veřejnosti obávala přetížení soudů a navrhovala, aby právo podat tento nový typ určovací žaloby neměl zaměstnanec, který pracovní poměr ukončil dohodou o rozvázání pracovního poměru.<sup>319</sup> K naplnění tohoto negativního scénáře však nedošlo.

Velkou novelou Zákoníku práce, která nabyla účinnost na začátku roku 2012, byla změněna také úprava přechodu v případě smrti zaměstnavatele – fyzické osoby. Nové znění ustanovení § 342 Zákoníku práce stanovilo pro případ smrti zaměstnavatele jeho případným nástupcům tříměsíční lhůtu k rozhodnutí, zda hodlají pokračovat v živnosti. Marným uplynutím této lhůty pracovněprávní vztahy se zaměstnanci zemřelého zaměstnavatele zanikly.<sup>320</sup> Novela reagovala na skutečnost, že zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů, v ustanovení § 13 stanoví lhůtu, do kdy je potřeba pokračování v živnosti oznámit živnostenskému úřadu.<sup>321</sup> Před touto novelizací byli zaměstnanci v případě úmrtí jejich zaměstnavatele v nejistotě, zda zaměstnání skončilo již dnem smrti nebo nikoli.<sup>322</sup>

---

<sup>318</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634s. str. 1248. ISBN 978-80-7179-251-2. Dostupné z Beck-online.

<sup>319</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*. Právní rozhledy. roč. 2011. č. 11. s. 605. dostupné z Beck-online.

<sup>320</sup> Ustanovení § 342 Zákoníku práce bylo následně změněno též novelou č. 375/2011 Sb. účinnou ode dne 1. dubna 2012, kterou bylo předmětné ustanovení kromě možnosti pokračování v živnosti doplněno též o možnost nástupců zemřelého zaměstnavatele pokračovat v poskytování zdravotních služeb podle zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách.

<sup>321</sup> ŠOUŠA, Jiří, ŠTEFKO, Martin. *Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Právník. roč. 2010. č. 11. str. 1153.

<sup>322</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce : komentář*. 5. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792s. § 342. ISBN: 978-80-7478-033-2. Dostupné z ASPI.

Výše popsané změny platí také pro zaměstnance státu, novela č. 365/2011 Sb. je promítla také do dílu 2 hlavy XV třinácté části Zákoníku práce, tj. do části věnující se přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, byť se Směrnice 2001 dle článku 1 odst. 1 písm. c) v návaznosti na dřívější judikaturu SDEU<sup>323</sup> na případy reorganizace orgánů veřejné správy či převodu správních funkcí mezi těmito orgány nevztahuje.<sup>324</sup>

Po novele provedené zákonem č. 365/2011 Sb. se úprava přechodu práv a povinností oproti dnešnímu znění měnila ještě dvakrát. Změnu ustanovení § 342 Zákoníku práce přinesla výše zmíněná novela č. 375/2011 Sb. přijatá v souvislosti s přijetím zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách. Zákon č. 303/2013 Sb. pak upravil znění ustanovení § 341 Zákoníku práce<sup>325</sup> v souvislosti s novou právní úpravou v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „**Občanský zákoník**“).<sup>326</sup> Jednou ze změn bylo nahrazení formulace „dochází-li ke zrušení zaměstnavatele rozdělením“ v odstavci prvním formulací „při zániku zaměstnavatele rozdělením“, v odstavci druhém byla slova „ruší-li“ nahrazena slovy „zrušuje-li“ a slovo „ruší“ bylo nahrazeno slovem „zrušuje“. Odstranil se tak výkladový problém přetrvávající již z doby účinnosti Zákoníku práce z roku 1965, kdy byl právní důvod přechodu práv a povinností definován obdobně jako výpovědní důvod v ustanovení § 52 písm. a) Zákoníku práce<sup>327</sup> aniž by zákon vztah mezi těmito ustanoveními jakkoli vysvětloval.<sup>328</sup>

---

<sup>323</sup> Viz rozhodnutí SDEU ve věci Henke, Sánchez Hidalgo, Collino, Scattolon nebo Mayeur.

<sup>324</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1385. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>325</sup> Ustanovení § 341 Zákoníku práce po novelizaci provedené zákonem č. 303/2013 Sb. zní: (1) „Při zániku zaměstnavatele rozdělením přejímají od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnavatelé, kteří nastupují místo něj. Ustanovení § 338 odst. 2 část věty za středníkem platí obdobně.“ (2) „Zrušuje-li se zaměstnavatel, určí orgán, který zaměstnavatele zrušuje, který zaměstnavatel je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele, popřípadě uplatňovat jeho nároky. Provádí-li se při zrušení zaměstnavatele jeho likvidace, postupuje se podle zvláštního právního předpisu.“ (3) „Dochází-li podle § 338 k převodu zaměstnavatele, u něhož řídicí působnost při plnění úkolů vykonává nadřízený orgán (§ 347 odst. 2), uplynutím doby nebo dosažením účelu, pro který byl ustaven, určí tento orgán, na kterého zaměstnavatele přecházejí jeho práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.“

<sup>326</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb. Zvláštní část. K části šedesáté páté - změna zákoníku práce. K bodům 35 až 37. Dostupné z ASPI.

<sup>327</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1409 - 1410. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>328</sup> ŠTEFKO, Martin. *Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi?* Právo a zaměstnání, roč. 2004. č. 2. str. 3.



### 3.2. Aktuální úprava přechodu práv a povinností v Zákoníku práce

Jak již bylo řečeno výše, jádro současné úpravy přechodu práv a povinností je obsaženo v ustanovení § 338 Zákoníku práce. Odstavec 1 citovaného ustanovení provádí zásadu legality - „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; není možné, aby nastal jen na základě smluvního ujednání zaměstnavatelských subjektů“.<sup>329</sup> Smlouva, podle které by mělo dojít k přechodu práv a povinností v jiném případě, než stanoveném právními předpisy, by byla neplatná.<sup>330</sup>

Byť ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce není na rozdíl od ustanovení §§ 338 odst. 2, 339 a 340 Zákoníku práce uvedeno v ustanovení § 363 téhož předpisu, tj. ve výčtu ustanovení Zákoníku práce, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie a od kterých se nelze odchýlit, jde o kogentní ustanovení.<sup>331</sup> Přechod práv a povinností je automatický.<sup>332</sup> Aplikaci úpravy přechodu práv a povinností nelze smluvně vyloučit, byť s takovým postupem kromě dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele souhlasili dotčení zaměstnanci - „v tomto směru není vůli účastníků přiznávána jakákoliv relevance“,<sup>333</sup> „jsou-li splněny všechny předpoklady vyžadované zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nevyžaduje se souhlas tím dotčených zaměstnanců dosavadního zaměstnavatele a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí

---

<sup>329</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 1142/2000 ze dne 11. 4. 2001. [cit. 2016-10-28] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/1B8DF33F33EC29E7C1257A4E006958EB?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/1B8DF33F33EC29E7C1257A4E006958EB?openDocument&Highlight=0). Obdobně v Rozsudku Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 1840/2010 ze dne 22. 11. 2011, „Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v jiných případech, než které stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpisy, je vyloučen“ [cit. 2016-10-28] Dostupné z WWW: [http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/80100DE96E2CA96CC1257A4E00686556?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/80100DE96E2CA96CC1257A4E00686556?openDocument&Highlight=0).

<sup>330</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1384. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>331</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu*. Právník. roč. 2008, č. 10. s. 1129.

<sup>332</sup> BĚLINA, Miroslav, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. 464s. str 79.. ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>333</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 906/2000 ze dne 5. 4. 2001. [cit. 2016-10-28] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/3791ADF26982CD77C1257A4E006A79C1?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/3791ADF26982CD77C1257A4E006A79C1?openDocument&Highlight=0).

na přejímajícího zaměstnavatele, i kdyby s tím tito zaměstnanci nesouhlasili.“<sup>334</sup> Judikatura Nejvyššího soudu je tak v souladu s rozhodnutími SDEU ve věci Rotsart de Hertaing, Celtec nebo D'Urso.

Ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce je stěžejní úpravou právních důvodů přechodu. Citované ustanovení stanoví, že „Dochází-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; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.“

Ustanovení § 338 odst. 3 má definiční charakter.<sup>335</sup> Demonstrativním způsobem vypočítává,<sup>336</sup> co se rozumí úkoly či činnostmi zaměstnavatele, když má jít zejména o „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.“. Mezi oběma pojmy tak zákonodárce prakticky nečiní rozdíl.<sup>337</sup>

Ve větě druhé pak posledně uvedené ustanovení definuje přejímajícího zaměstnavatele, za něhož se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje „právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu“. Vedle podmínky právní osobnosti musí být přejímající zaměstnavatel též schopen vykonávat činnosti či úkoly, které dříve

<sup>334</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 2520/2009 ze dne 14. 7. 2010. [cit. 2016-10-28] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/279C57F4613D6EBCC1257A4E0065749E?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/279C57F4613D6EBCC1257A4E0065749E?openDocument&Highlight=0). Obdobně Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 1840/2010 ze dne 22. 11. 2011 [cit. 2016-10-28] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/80100DE96E2CA96CC1257A4E00686556?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/80100DE96E2CA96CC1257A4E00686556?openDocument&Highlight=0).

<sup>335</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik. 368s. str. 347. ISBN 978-80-7502-038-3.

<sup>336</sup> HŮRKA, Petr a Tomáš HORÁČEK. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. 143s. str. 16. ISBN 9788072638475.

<sup>337</sup> HŮRKA, Petr. *Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze*. Právník. roč. 2015. č. 7. s. 579.

prováděl dosavadní zaměstnavatel. Kromě potřebných licencí bude nezbytné též potřebné hmotné vybavení (nikoli nutně však totéž vybavení, jaké dříve používal dosavadní zaměstnavatel).<sup>338</sup> Způsobilosti přejímajícího zaměstnavatele ale nebrání jeho insolvence.<sup>339</sup> V souladu s judikaturou Nejvyššího soudu může být přejímajícím zaměstnavatelem též fyzická osoba, která byla dříve zaměstnancem dosavadního zaměstnavatele, pokračující na základě živnostenského oprávnění na původním místě výkonu práce v činnosti dosavadního zaměstnavatele poté, co tento svou činnost v daném místě ukončil.<sup>340</sup>

Přechodem práv a povinností se tedy rozumí změna právnické či fyzické osoby, která byla dosavadním zaměstnavatelem, bez ohledu na to, jaký je právní důvod přechodu a zda dochází k převodu vlastnických práv.<sup>341</sup> Na aplikaci právní úpravy přechodu práv a povinností též nemá vliv skutečnost, zda se jedná o trvalou či dočasnou změnu zaměstnavatele. Určující je skutečnost, zda přejímající zaměstnavatel je způsobilý pokračovat v provádění činnosti nebo plnění úkolů dosavadního zaměstnavatele.<sup>342</sup>

### 3.2.1. Přechod výkonu práv a povinností

V ustanoveních §§ 343 až 345a Zákoník práce upravuje případy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů státních zaměstnanců, tj. případy, kdy zaměstnavatelem je Česká republika. Ačkoli Směrnice 2001 na správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy podle čl. 1 odst. 1 písm. c) nedopadá, česká právní úprava vzhledem k historické tradici spojuje právní důsledky přechodu práv a povinností i s těmito situacemi.<sup>343</sup>

---

<sup>338</sup> Podmínka tak není myšlena ve smyslu jednoho z kritérií převodu z rozsudku Spijkers.

<sup>339</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1384. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>340</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 3408/2015 ze dne 23. 6. 2016. [cit. 2016-10-28] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/AA0730B3EE450F50C12580190031130C?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/AA0730B3EE450F50C12580190031130C?openDocument&Highlight=0)

<sup>341</sup> BĚLINA, Miroslav, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. 464s. str 78. ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>342</sup> GRULICH, Tomáš. JÄGER, Marek. *Přechod práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele*. Právní rádce. roč. 2009. č.2. [cit. 2016-10-28] Dostupné z WWW: <http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-34764080-prechod-prav-a-povinnosti-pri-prevodu-cinnosti-nebo-ukolu-zamestnavatele>.

<sup>343</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1421. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

Úpravu tak lze vnímat jako jeden z případů promítnutí článku 8 Směrnice 2001, tj. oprávnění členských států přijmout též úpravu, která jde nad rámec Směrnice 2001, je-li tato odchylka v prospěch zaměstnanců, do českého právního řádu.

Organizační složka státu, jejímž prostřednictvím stát v pracovněprávních vztazích vystupuje, může zaniknout sloučením nebo splynutím s jinou organizační složkou státu, rozdělením, nebo uplynutím doby, na kterou byla zřízena (§ 343 Zákoníku práce), převedena do jiné organizační složky státu (§ 344 Zákoníku práce) nebo může být zrušena (§345 Zákoníku práce). Daná organizační změna musí vycházet ze zvláštního právního předpisu.<sup>344</sup>

Citovaná ustanovení upravují, u kterých organizačních složek budou dotčení zaměstnanci nadále pracovat, či které uspokojí jejich nároky nebo naopak budou uplatňovat pracovněprávní nároky státu.<sup>345</sup> Namísto přechodu práv a povinností zde půjde o přechod výkonu práv a povinností. Terminologie odráží skutečnost, že organizační složky samy nejsou právními osobami, v pracovněprávních věcech jednají za stát.<sup>346</sup>

Ustanovení §§ 339 a 339a platí při přechodu výkonu práv a povinností obdobně, tj. informační a projednací povinnost se uplatní i v tomto případě, stejně jako možnost zaměstnanec podat žalobu pro podstatné zhoršení pracovních podmínek. Použije se též ustanovení § 51a Zákoníku práce, tj. možnost zaměstnanec ukončit svůj pracovněprávní vztah před okamžikem převodu výpovědi se zvláštní výpovědní dobou.

### **3.2.2. Právní důvody přechodu práv a povinností**

Právním důvodem přechodu se rozumí právní jednání nebo jiná právní skutečnost, s nimiž právní předpisy spojují přechod práv a povinností.<sup>347</sup> Judikatura Nejvyššího soudu postavila najisto, že *„případy, v nichž dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, stanoví nejen zvláštní právní předpisy, ale také*

---

<sup>344</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014. Praktik. 368s. str. 357. ISBN 978-80-7502-038-3.

<sup>345</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1422. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>346</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce : komentář*. 5. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792s. § 345a. ISBN: 978-80-7478-033-2. Dostupné z ASPI.

<sup>347</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1384. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

(a především) samotný zákoník práce. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů tedy nastává ... i tehdy, byly-li splněny předpoklady uvedené v ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce.“<sup>348</sup>

Vzhledem k široké definici činností a úkolů zaměstnavatele v ustanovení § 338 odst. 3 Zákoníku práce a absenci vázání aplikace právní úpravy přechodu práv a povinností pouze na případy, kdy dochází k převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, česká úprava spojuje právní následky odpovídající přechodu práv a povinností s celou řadou transakcí.<sup>349</sup> Rozsah obchodních změn zaměstnavatele, s nimiž je přechod spojen, je výrazně širší, než jak vyžaduje unijní úprava. Znění Zákoníku práce tak vychází z právního názoru SDEU vyjádřeného v rozhodnutí Schmidt, byť byl pozdější judikaturou SDEU překonán,<sup>350</sup> respektive korigován akcentem na pojetí převodu jako převodu hospodářské jednotky.<sup>351</sup> Kritérium hospodářské jednotky je nyní dokonce součástí evropské legislativy v článku 1 odst. 1 písm. b) Směrnice 2001.

Podle části odborné veřejnosti by rozdíl mezi výkladem evropské regulace ze strany SDEU a českou úpravou, tj. rozdílnost ve vázanosti aplikace úpravy přechodu práv a povinností pouze na případy, kdy dochází k převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, bylo možné překlenout eurokonformním výkladem české legislativy. Podle něj by bylo možné českou úpravu použít rovněž pouze v případech převodu hospodářské jednotky, nikoli už dochází-li jen k převodu části činností či úkolů zaměstnavatele.<sup>352</sup>

---

<sup>348</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 4030/2009 ze dne 9. 9. 2010. [cit. 2016-10-30] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/4D4E9B795C9AF4B2C1257A4E00677E49?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/4D4E9B795C9AF4B2C1257A4E00677E49?openDocument&Highlight=0).

<sup>349</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice. 575s. str. 178. ISBN 978-80-7380-540-1.

<sup>350</sup> Viz rozhodnutí SDEU ve věci Rygaard, Merckx, Süzen, Hernández Vidal a Klarenberg.

<sup>351</sup> BĚLINA, Miroslav, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. 464s. str 77. ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>352</sup> ERÉNYI, Tereza. Aplikacní nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. roč. 2010. č. 3. [cit. 2016-10-30] Dostupné z WWW: [http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovn/?search\\_query=%24issue%3D3197&order\\_by=&order\\_dir=&type=&search\\_results\\_page=1](http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovn/?search_query=%24issue%3D3197&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1).

Nutnost extenzivní aplikace právní úpravy přechodu práv a povinností však potvrdila judikatura Nejvyššího soudu. Podle Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností dochází i při přechodu části činnosti zaměstnavatele, v daném případě při zrušení interní mzdové účtárny a následném outsourcingu vedení mzdové agendy,<sup>353</sup> neboť „*V projednávané věci je nepochybné, že "Smlouva o přechodu agendy zpracování mezd" uzavřená mezi žalovanou a obchodní společností A. spol. s r.o. je takovou právní skutečností, která je způsobilá mít za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z dosavadního zaměstnavatele (žalované) na jiného (přejímajícího) zaměstnavatele (obchodní společnost A. spol. s r.o.)*“.<sup>354</sup> Nejvyšší soud se v dané věci nezabýval tím, zda došlo k převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, čímž na možnost eurokonformního výkladu rezignoval.<sup>355</sup>

Nejvyšší soud tím potvrdil možnost českého zákonodárce přijmout úpravu, která je pro zaměstnance příznivější, upravenou v čl. 8 Směrnice 2001. Odborná literatura však rozšíření věcné působnosti Směrnice 2001 prostřednictvím Zákoníku práce za zcela jednoznačně příznivé řešení nepovažuje.<sup>356</sup> Převedení k zaměstnavateli, který není schopen neprodleně pokračovat v činnosti dosavadního zaměstnavatele, není v objektivním zájmu zaměstnanců.<sup>357</sup> Úpravu ovšem do jisté míry usměrňuje druhá věta ustanovení § 338 odst. 3, podle níž přejímajícím zaměstnavatelem může být jen osoba,

---

<sup>353</sup> BUKOVJAN, Petr. *Přechod práv a povinností a odstupné*. Práce a mzda. roč. 2010. č. 3. [cit. 2016-10-30] Dostupné z WWW: [http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9133v11952-prechod-prav-a-povinnosti-a-odstupne/?search\\_query=%24issue%3D3197&order\\_by=&order\\_dir=&type=&search\\_results\\_page=1](http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9133v11952-prechod-prav-a-povinnosti-a-odstupne/?search_query=%24issue%3D3197&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1).

<sup>354</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 3945/2008 ze dne 14. 1. 2010. [cit. 2016-10-30] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/E4F446C5BAF0A233C1257A4E00691631?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/E4F446C5BAF0A233C1257A4E00691631?openDocument&Highlight=0).

<sup>355</sup> ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Práce a mzda. roč. 2010. č. 3. [cit. 2016-10-30] Dostupné z WWW: [http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovni/?search\\_query=%24issue%3D3197&order\\_by=&order\\_dir=&type=&search\\_results\\_page=1](http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovni/?search_query=%24issue%3D3197&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1).

<sup>356</sup> ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Práce a mzda. roč. 2010. č. 3. [cit. 2016-10-30] Dostupné z WWW: [http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovni/?search\\_query=%24issue%3D3197&order\\_by=&order\\_dir=&type=&search\\_results\\_page=1](http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovni/?search_query=%24issue%3D3197&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1).

<sup>357</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1386. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

kteřá je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.<sup>358</sup>

Právní důvody přechodu lze dělit na ty, které se mohou týkat každého zaměstnavatele, tj. ty upravené v ustanoveních §§ 338 odst. 2, 340, 341 a 343 Zákoníku práce, takové, které se mohou týkat specificky většího okruhu specificky definovaných subjektů, např. právní důvody upravené Občanském zákoníku, zákoně č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákon o přeměnách**“), nebo v zákoně č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Insolvenční zákon**“), a dále takové právní důvody, které jsou relevantní jen pro zvláštní kategorie zaměstnavatelů, např. v zákoně č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákon o státním podniku**“).<sup>359</sup>

### 3.2.2.1. Právní důvody přechodu dle Zákoníku práce

#### 3.2.2.1.1. Přechod podle ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce

Jak už bylo řečeno výše, přechod podle ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce nastává „*dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli*“.

Jak vyplývá z článku 1 odst. 1 písm. b) Směrnice 2001 (respektive z dřívější judikatury SDEU ve věci Schmidt, Watson Rask a Hernández Vidal nebo Temco), převáděná činnost může být jak hlavní, tak vedlejší činností zaměstnavatele.<sup>360</sup>

Určujícím kritériem není ani to, zda dochází k převodu majetku potřebného k provozování převáděné činnosti (ať už vlastnických práv či titulu k jeho užívání). K přechodu tak dochází též tehdy, kdy nový nájemce přebírá nebytové prostory za účelem výkonu činnosti, kterou v nich dříve provozoval předchozí nájemce, lhostejno na tom, zda jsou součástí nájmu též věci sloužící k vykonávání činnosti

<sup>358</sup> HŮRKA, Petr a Tomáš HORÁČEK. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. 143s. str. 16. ISBN 9788072638475.

<sup>359</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1385. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>360</sup> Jak potvrdil Nejvyšší soud v již citovaném rozsudku č.j. 21 Cdo 3945/2008 ze dne 14. 1. 2010 v případě výrobní společnosti, která se rozhodla outsourcovat vedení mzdové agendy.

v prostorech provozované.<sup>361</sup> Judikatura Nejvyššího soudu se tak vzhledem ke znění Zákoníku práce odchyluje od judikatury SDEU, zejména rozhodnutí ve věci Spijkers, Bork International, Rygaard, Merckx, Süzen, Hernández Vidal nebo Klarenberg.

Nejvyšší soud rovněž potvrdil, že provozování činnosti dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem na sebe nemusí časově plynule navazovat,<sup>362</sup> čímž i pro české poměry potvrdil platnost závěrů SDEU v rozsudcích Ny Mølle Kro, Bork International a Allen.

K přechodu dochází, „*byl-li učiněn právní úkon (smlouva) nebo nastala-li jiná právní skutečnost, s nimiž je (podle zákona) spojen převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli, vše za předpokladu, že přejímající fyzická nebo právnická osoba je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu, aniž by bylo významné, jaký je právní důvod převodu*“.<sup>363</sup>

Nejvyšší soud se vyjádřil též k otázce, co se rozumí částí zaměstnavatele. Částí zaměstnavatele je „*organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, již se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace*“<sup>364</sup> Významným kritériem pro vymezení části zaměstnavatele pak může být též skutečnost, zda jde o samostatnou organizační složku závodu tj. „*takovou součást podniku, u níž je vedeno samostatně (odděleně) účetnictví.*“<sup>365</sup> Je potřeba

---

<sup>361</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 3712/2015 ze dne 14. 7. 2016. [cit. 2016-11-05] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/EAF7E5C8A5F8DA9C1258041003AF4FC?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/EAF7E5C8A5F8DA9C1258041003AF4FC?openDocument&Highlight=0).

<sup>362</sup> Viz výše citovaný rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 3712/2015 ze dne 14. 7. 2016.

<sup>363</sup> Usnesení Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 753/2013 ze dne 22. 1. 2014. [cit. 2016-11-05] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/277527D6CF52AE79C1257C6F003CD35F?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/277527D6CF52AE79C1257C6F003CD35F?openDocument&Highlight=0).

<sup>364</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 2 Cdon 1053/96 ze dne 6. 5. 1997. [cit. 2016-11-05] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/13D767C698F192FCC1257BD6003A20FE?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/13D767C698F192FCC1257BD6003A20FE?openDocument&Highlight=0).

<sup>365</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 33 Cdo 1199/98 ze dne 7. 9. 1999. Dostupné z ASPI.



těž zkoumat, jestli je s převáděnou částí závodu spjata činnost vykonávaná určitým zaměstnancem a zda v důsledku převodu dosavadní zaměstnavatel přestal být vůči tomuto zaměstnanci zaměstnavatelem.<sup>366</sup>

Ustanovení § 338 odst. 2 tak zahrnuje též případy outsourcingu, insourcingu, nebo změny dodavatele.<sup>367</sup> Tato úprava je, co se týká outsourcingu, sama o sobě problematická. Primárním důvodem outsourcingu je zajištění určitých služeb za nižší cenu, než kolik by tyto služby společnost stály v případě, kdyby je prováděla vlastními zaměstnanci. Bezproblémové v praxi není ani použití úpravy přechodu práv a povinností na případy změny dodavatele, tj. na případy, kdy se outsourcingující společnost rozhodne změnit subdodavatele. Nový dodavatel by v tomto scénáři měl od dosavadního převzít zaměstnance, kteří danou činnost pro outsourcingující společnost vykonávali (byť právě jejich pracovní výkon mohl být motivací ke změně dodavatele).<sup>368</sup> Nový dodavatel tak ve chvíli, kdy s outsourcingující společností vyjednává o podmínkách dodávky, neví, jaké pracovní podmínky bude povinen přejímaným zaměstnancům zajistit ani jaký bude počet těchto zaměstnanců.<sup>369</sup> Přes výše uvedené výtky judikatura Nejvyššího soudu potvrdila aplikaci ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce i na případy změny dodavatele.<sup>370</sup>

Na otázku, zda konkrétní situace splňuje hypotézu pro aplikaci ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce, často není zcela jednoznačná odpověď. Vzhledem ke značné

---

<sup>366</sup> VACÍK, Tomáš, PALEČEK, Karel. *Na základě jakých právních skutečností dochází (ještě) k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele dle § 338 a násl. zákoníku práce?* Bulletin advokacie. roč. 2013, č. 1–2. [cit. 2016-11-05] Dostupné z WWW: <http://bulletin-advokacie.cz/na-zaklade-jakych>.

<sup>367</sup> HŮRKA, Petr a Tomáš HORÁČEK. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. 143s. str. 51. ISBN 9788072638475.

<sup>368</sup> HŮRKA, Petr a Tomáš HORÁČEK. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. 143s. str. 16 a str. 29. ISBN 9788072638475.

<sup>369</sup> HŮRKA, Petr a Tomáš HORÁČEK. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. 143s. str. 33. ISBN 9788072638475.

<sup>370</sup> Usnesení Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 2494/2010 ze dne 6. 9. 2011. [cit. 2016-11-05] Dostupné z WWW: [http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/0CDB02C9F6D45E99C1257A4E006570CF?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0CDB02C9F6D45E99C1257A4E006570CF?openDocument&Highlight=0).

obecnosti vymezení důvodu přechodu v ustanovení § 338 odst. 2 a 3 Zákoníku práce<sup>371</sup> úprava v praxi vyvolává pochyby.<sup>372</sup>

#### **3.2.2.1.2. Přechod podle ustanovení § 340 Zákoníku práce**

Další právní důvod přechodu práv a povinností obsažený přímo v Zákoníku práce je upraven v ustanovení § 340. Podle citovaného ustanovení přechod práv a povinností nastává též tehdy, pokud o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán. Nadřízený orgán definuje ustanovení § 347 odst. 2 Zákoníku práce jako orgán, který je podle zvláštních právních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů. Nepůjde tak o statutární orgán obchodní korporace či družstva, ale například o zřizovatele rozpočtové organizace nebo zakladatele státního podniku.<sup>373</sup> Úprava se proto použije pouze v rozpočtové sféře.<sup>374</sup>

#### **3.2.2.1.3. Přechod podle ustanovení § 341 Zákoníku práce**

Ustanovení § 341 Zákoníku práce upravuje situaci, kdy dochází ke zrušení nebo zániku zaměstnavatele.

První odstavec citovaného ustanovení se věnuje zániku zaměstnavatele rozdělením. Ustanovení se použije tehdy, pokud dochází k rozdělení a je zároveň určen právní nástupce zaměstnavatele - práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů totiž podle předmětného ustanovení přebírají zaměstnavatelé, kteří nastupují místo něj. Zánikem zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 341 odst. 1 Zákoníku práce se rozumí rozhodnutí o zastavení činnosti zaměstnavatele vydané nadřízeným orgánem.<sup>375</sup> Nadřízený orgán je opět nutno definovat dle ustanovení § 347 odst. 2

---

<sup>371</sup> GRULICH, Tomáš. JÄGER, Marek. *Přechod práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele*. Právní rádce. roč. 2009. č. 2. [cit. 2016-11-05] Dostupné z WWW: <http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-34764080-prechod-prav-a-povinnosti-pri-prevodu-cinnosti-nebo-ukolu-zamestnavatele>.

<sup>372</sup> BĚLINA, Miroslav, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. 464s. str 78. ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>373</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce : komentář*. 5. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792s. § 341. ISBN: 978-80-7478-033-2. Dostupné z ASPI.

<sup>374</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1410. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>375</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1410s. str. 1386. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

Zákoníku práce. Přejít zde není zcela automatický – závisí na rozhodnutí nadřízeného orgánu, který určí, kdo a v jakém rozsahu dotčené zaměstnance převezme.<sup>376</sup> Úpravu je tak možné zneužít v neprospěch zaměstnanců. Je proto diskutabilní, zda je ustanovení zcela v souladu s evropskou úpravou.<sup>377</sup>

Případ, kdy dochází k zániku zaměstnavatele, aniž by byl určen právní nástupce, upravuje ustanovení § 341 odst. 2 Zákoníku práce. Jde tedy o situaci, kdy neexistuje zaměstnavatel, který by zaměstnance dotčené přechodem převzal. Pracovněprávní vztahy v takovém případě zanikají. Ustanovení upravuje postup při uspokojování nároků zaměstnavatele a zaměstnanců. Subjekt, který je povinen nároky uspokojit či uplatnit, určí orgán, který zaměstnavatele ruší. Je-li prováděna likvidace, určí se podle zvláštního právního předpisu.<sup>378</sup> Ustanovení tak neupravuje právní důvod přechodu, ale situaci, při které je možné dát zaměstnanci výpověď dle ustanovení § 52 písm. a) Zákoníku práce.<sup>379</sup> Do hlavy Zákoníku práce upravující přechod práv a povinností je proto toto ustanovení zařazeno nesystematicky.<sup>380</sup>

Ustanovení § 341 odst. 3 Zákoníku práce upravuje situaci, kdy zaměstnavatel, u něhož řídicí působnost při plnění úkolů vykonává nadřízený orgán ve smyslu ustanovení § 347 odst. 2 Zákoníku práce, zaniká uplynutím doby nebo dosažením účelu, pro který byl ustaven. Určení zaměstnavatele, na kterého pracovněprávní vztahy přejdou, je povinností nadřízeného orgánu.<sup>381</sup>

---

<sup>376</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1410. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>377</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce : komentář*. 5. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792s. § 341. ISBN: 978-80-7478-033-2. Dostupné z ASPI.

<sup>378</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik. 368s. str. 351. ISBN 978-80-7502-038-3.

<sup>379</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1409. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>380</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce : komentář*. 5. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792s. § 341. ISBN: 978-80-7478-033-2. Dostupné z ASPI.

<sup>381</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik. 368s. str. 351. ISBN 978-80-7502-038-3.

#### 3.2.2.1.4. Smrt zaměstnavatele jako právní důvod přechodu

Jak již bylo zmíněno výše, právní úprava v otázce následků smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, pro pracovněprávní vztahy doznala značných změn. Současná regulace se odklonila od základního principu, který znal již Všeobecný zákoník občanský rakouský z roku 1811, tj. že smrtí zaměstnavatele pracovněprávní vztah nezaniká,<sup>382</sup> a se kterým počítal též Zákoník práce z roku 1965. Podle aktuálního znění ustanovení § 342 Zákoníku práce smrtí zaměstnavatele základní pracovněprávní vztah zaniká, s výjimkou pokračování v živnosti nebo pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách.<sup>383</sup> Pokud oprávněná osoba nehodlá v poskytování zdravotních služeb pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.

Právní úprava je kritizována jako nešťastné a nepraktické řešení,<sup>384</sup> které škodí jak zaměstnancům, tak případným právním nástupcům zaměstnavatele.<sup>385</sup> K nahrazení dosavadního zaměstnavatele přejímajícím podle ustanovení § 342 Zákoníku práce totiž v případě, kdy nedojde k přechodu dle ustanovení § 338 Zákoníku práce, může dojít jen u zaměstnavatelů živnostníků a poskytovatelů zdravotnických služeb. Pracovněprávní vztahy k ostatním zaměstnavatelům smrtí zanikají. Pro vyšší status ochrany zaměstnanců těchto zaměstnavatelů však neexistuje legitimní důvod.<sup>386</sup> Problémy působí také tříměsíční lhůta – v jejím průběhu zaměstnanec musí nadále plnit své povinnosti, byť se vzhledem k předlužení dědictví nemusí dočkat odměny. Úprava může též negativně ovlivňovat případný nárok zaměstnance na podporu v nezaměstnanosti.<sup>387</sup>

---

<sup>382</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1413. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>383</sup> Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>384</sup> ŠOUŠA, Jiří, ŠTEFKO, Martin. *Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Právník. roč. 2010. č. 11. str. 1151.

<sup>385</sup> ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. 312s. s. 204. ISBN 9788087284247.

<sup>386</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1416. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>387</sup> ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. 312s. s. 208. ISBN 9788087284247.

Ustanovení § 342 Zákoníku práce tak bylo jedním z ustanovení, jejichž zrušení požadoval návrh skupiny poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky a skupiny senátorů Senátu Parlamentu České republiky adresovaný Ústavnímu soudu. Návrhem bylo napadeno znění ustanovení §342 Zákoníku práce účinné do 31. 12. 2011, tj. před novelizací provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., z důvodu tvrzeného nepřijatelného zásahu do principu právního státu, vlastnického práva a práva podnikat. Ústavní soud napadené ustanovení považoval za ústavně konformní. Nová právní úprava je podle něj dokonce „z hlediska právní jistoty existence pracovněprávního vztahu jednoznačnější než text obsažený v právní úpravě předchozí“, když tam, kde oprávněné osoby mají zájem pokračovat v živnosti, vytváří „můstek pro pozdější přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů; na druhé straně tam, kde není daný subjekt schopný v živnosti pokračovat, vede smrt zaměstnavatele-fyzické osoby k zániku pracovněprávních vztahů. Právní úprava se tak vyhýbá nejasné situaci vyvolávané úpravou předchozí; tj. jaké následky nastaly a na základě jakých právních skutečností skončily pracovněprávní vztahy v případě, že dědiců nebylo anebo dědicové dědictví odmítli.“<sup>388</sup>

Podle odborné literatury je však třeba vždy pečlivě posoudit, zda se na danou situaci použije ustanovení § 342 Zákoníku práce nebo ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce. Na zaměstnavatele – fyzickou osobu je potřeba aplikovat stejná pravidla jako na podnikatele provozujícího obchodní závod. Z tohoto důvodu základní pracovněprávní vztahy zaměstnanců zaměstnavatele – fyzické osoby po jeho smrti bez dalšího nezanikají nejen v případě pokračování v živnosti či poskytování zdravotnických služeb. V souladu se zásadou univerzální sukcese dochází k přechodu práv a povinností spolu s přechodem pozůstalostního jmění a činností, které jsou s ním spjaty, na právního nástupce zemřelého zaměstnavatele. Smrt zaměstnavatele tak je právní skutečností, se kterou se pojí následek předvídaný v ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce. Uvedené platí za předpokladu, že činnosti provozované zůstavitelem nejsou vázány výlučně na jeho osobu a mohou být převedeny na jiného (k přechodu tak nedojde například u osobních asistentů zůstavitele nebo u pomocných zaměstnanců

---

<sup>388</sup> Nález Ústavního soudu č.j. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008. [cit. 2016-11-19] Dostupné z WWW: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=58004&pos=1&cnt=1&typ=result>.

zůstavitele, který provozoval činnost vázanou výlučně na jeho osobní výkon).<sup>389</sup> Tytéž právní následky jako smrt zaměstnavatele se pojí též s jeho prohlášením za mrtvého.<sup>390</sup>

Pracovněprávní vztahy mohou zaniknout jen tehdy, nepřešly-li na přejímajícího zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce. Pokud k přechodu došlo, nelze ustanovení § 342 Zákoníku práce v daném případě použít.

Přes zřejmou problematičnost ustanovení není úprava obsažená v ustanovení § 342 Zákoníku práce v rozporu s unijní úpravou. Směrnice 1997 ani Směrnice 2001 se na případ smrti zaměstnavatele nevztahuje.<sup>391</sup>

#### **3.2.2.1.5. Přechod podle ustanovení § 343 Zákoníku práce**

Ustanovení § 343 Zákoníku práce je zařazeno do dílu druhého hlavy XV třinácté části Zákoníku práce, který upravuje přechod výkonu práv a povinností rozebraný výše v kapitole 3.2.1. Citované ustanovení obsahuje právní úpravu pro případy, kdy organizační složka zaniká ať už sloučením nebo splynutím s jinou organizační složkou státu, rozdělením nebo uplynutím doby, na kterou byla zřízena.

#### **3.2.2.2. Právní důvody přechodu dle zvláštních předpisů**

V případech, kdy se jedná o přechod práv a povinností podle zvláštního zákona, tj. nikoli podle Zákoníku práce, a tento zvláštní předpis obsahuje vlastní právní úpravu přechodu, je potřeba postupovat podle tohoto zvláštního předpisu. Pokud zvláštní předpis samostatný postup pro případ přechodu neupravuje, aplikují se pravidla stanovená Zákoníkem práce.<sup>392</sup>

V současném právním řádu je zvláštním předpisem upravujícím právní důvody přechodu práv a povinností mimo Zákoník práce především Občanský zákoník. V ustanoveních §§ 2175 a 2349 stanoví, že důvodem přechodu je koupě, respektive pacht závodu. V ustanoveních §§ 178 a 179 pak Občanský zákoník jako právní důvody přechodu uvádí přeměny právnické osoby, fúzi (sloučením či splynutím) a rozdělení (sloučením, odštěpením).

---

<sup>389</sup> DRÁPAL, Ljubomír. *Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Acta Universitatis Carolinae - Iuridica. roč. 2014. č. 4. str. 11 - 12.

<sup>390</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 290. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>391</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1419. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>392</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1386. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

Všechna výše uvedená ustanovení Občanského zákoníku výslovně prohlašují, že tyto strukturální změny zaměstnavatele se považují za převod činnosti zaměstnavatele. Na rozdíl od Obchodního zákoníku tak současná právní úprava zcela neodpovídá terminologii Zákoníku práce, když nestanoví, že v těchto situacích dochází k přechodu práv a povinností zaměstnavatele. Zákonodárce však v důvodové zprávě k ustanovení § 2175 Občanského zákoníku potvrzuje, že použitím formulace „převod činnosti zaměstnavatele“ byla myšlena úprava obsažená v ustanovení § 338 Zákoníku práce.<sup>393</sup> Předmětná ustanovení Občanského zákoníku však namísto odkazu na ustanovení § 338 odst. 1 Zákoníku práce, z něhož by bylo jednoznačně zřejmé, že se tyto situace řadí k právním důvodům přechodu upravených ve zvláštních předpisech, odkazuje na § 338 odst. 2 a 3, ve kterých zákonodárce upravil důsledky přechodu, respektive blíže vymezil, co se převodem rozumí.<sup>394</sup>

Případy přeměn obchodních společností a družstev detailněji upravuje Zákon o přeměnách. Rovněž v souladu s posledně citovaným předpisem dochází k přechodu práv a povinností v případech fúzí a rozdělení. Z ustanovení §§ 61 a 62 však v rámci novelizace výslovná zmínka důsledku fúze na pracovněprávní vztahy zmizela,<sup>395</sup> ustanovení §§ 241 a 250 odst. 1 písm. h) ale pro případ rozdělení nadále pracovněprávní důsledky tohoto typu přeměny (jak co se týká odštěpení, tak rozštěpení) zdůrazňují, když stanoví, že spolu se jměním rozdělované společnosti přecházejí na nástupnickou společnost též práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Určení, kteří zaměstnanci zanikající nebo rozdělované společnosti nebo družstva se stávají zaměstnanci nástupnické nebo nástupnických společností nebo družstev nebo zůstávají zaměstnanci rozdělované společnosti nebo družstva při odštěpení, pak je v souladu s ustanovením § 250 odst. 1 písm. h) povinnou náležitostí projektu rozdělení. Zákon o přeměnách počítá též s dalším důvodem přechodu - přeshraničním převodem jmění na společníka ve smyslu ustanovení § 359a.

V souladu s dalšími zvláštními předpisy pak k přechodu práv a povinností dochází též v důsledku jiných dispozic se závodem, než které předvídá Občanský

---

<sup>393</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., obecná část § 2175. Dostupné z ASPI.

<sup>394</sup> HŮRKA, Petr a Tomáš HORÁČEK. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. 143s. str. 41. ISBN 9788072638475.

<sup>395</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1387. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

zákoník. Je-li závod prodán v soudní nebo veřejné dražbě, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na vydražitele v souladu s ustanovením § 338z odst. 1 písm. c) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů a ustanovení § 30 odst. 2 zákona č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů.<sup>396</sup> Podle Insolvenčního zákona může též dojít ke zpeněžení dlužníkovy závodu jedinou smlouvou podle ustanovení § 291 odst. 1. V takovém případě přecházejí na nabyvatele závodu též práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům podniku, s výjimkou pohledávek proti dlužníku vzniklých do účinnosti smlouvy. Na rozdíl od standardního plného přechodu práv a povinností z pracovních vztahů<sup>397</sup> jde v tomto případě o tzv. přechod holého pracovního vztahu.<sup>398</sup> Český zákonodárce tak využil možnosti dané čl. 5 odst. 2 písm. a) Směrnice vyloučit plné uplatnění regulace přechodu práv a povinností na případy, kdy je dosavadní zaměstnavatel předmětem úpadkového řízení, které bylo vůči němu zahájeno, ať už je cílem řízení likvidace majetku dosavadního zaměstnavatele či nikoli, v případě, že toto řízení probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci.

Co se týká právních důvodů přechodu, které se týkají jen specifických kategorií zaměstnavatelů, Zákon o státním podniku upravuje případy sloučení, splynutí a rozdělení státních podniků, zvláštní úprava existuje též pro finanční společnosti apod.<sup>399</sup>

### **3.2.3. Výpověď zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností**

Jak už bylo uvedeno výše, jedním z velmi kritizovaných bodů dřívější úpravy přechodu práv a povinností byla nemožnost zaměstnance zabránit tomu, aby se přechod vztahoval též na jeho osobu. Současné znění Zákoníku práce však již umožňuje zaměstnancům v případě, kdy si nepřejí pracovat pro přejímajícího zaměstnavatele,

---

<sup>396</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1388. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>397</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik. 368s. str. 347. ISBN 978-80-7502-038-3.

<sup>398</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1388. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>399</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1388. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.



ukončit pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 51a, a je tak v souladu s judikaturou SDEU ve věci Danmols Inventar, Katsikas, Merckx, Temco nebo Europièces.

O výpověď podle ustanovení § 51a Zákoníku práce se jedná tehdy, pokud byla podána přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a byl-li zároveň podle jejího obsahu důvodem k ukončení pracovního poměru očekávaný přechod práv a povinností.<sup>400</sup>

Tato výpověď je specifická především zkrácením výpovědní doby<sup>401</sup> – uplyne vždy nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností, lhostejno na tom, v jakém předstihu před účinností přechodu byla výpověď podána, neuplynula-li dříve řádná výpovědní doba v délce stanovené zákonem nebo prodloužená na základě dohody stran pracovní smlouvy.<sup>402</sup>

Současná úprava však opět není prosta problémů. Zákoník práce nestanoví nejzazší moment, do kterého zaměstnanec může výpověď podat. Zaměstnanec tak může s rozhodnutím otálet do poslední chvíle před účinností přechodu. Přejímající zaměstnavatel tedy neví, kolik zaměstnanců na něj při přechodu přejde,<sup>403</sup> což mu může způsobit nemalé provozní a ekonomické problémy.<sup>404</sup> Tato skutečnost spolu s neexistencí citelné sankce za porušení informační a projednací povinnosti zaměstnavatele často vede k zamlčení plánovaného přechodu.<sup>405</sup> Jakmile se přechod uskuteční, zaměstnanci již právo na uplatnění zkrácené výpovědní doby nemají, byť o přechodu předem informováni nebyli.<sup>406</sup>

### 3.2.4. Informační povinnost a povinnost projednání

V souladu s ustanovením § 339 Zákoníku práce jsou oba zaměstnavatelé zúčastňující se přechodu povinni informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců

<sup>400</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 311. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>401</sup> JOUZA Ladislav. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?* Bulletin advokacie. roč. 2013. č. 4. [cit. 2016-11-19] Dostupné z WWW: <http://bulletin-advokacie.cz/jak-se-vyvarovat-chybné-vypovedi-z-pracovniho-pomeru>.

<sup>402</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 312. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>403</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce : komentář*. 5. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792s. § 51a. ISBN: 978-80-7478-033-2. Dostupné z ASPI.

<sup>404</sup> HŮRKA, Petr. *Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze*. Právník. roč. 2015. č. 7. s. 575.

<sup>405</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností v praxi*. Právní rádce. roč. 2012. č. 8. s. 10. [cit. 2016-11-19] Dostupné z WWW: <http://pravniciradce.ihned.cz/c1-57113790-prechod-prav-a-povinnosti-v-praxi>.

<sup>406</sup> HŮRKA, Petr a Tomáš HORÁČEK. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. 143s. str. 22. ISBN 9788072638475.

o této skutečnosti a projednat s nimi 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. Projednací povinnost je tak v Zákoníku práce upravena širěji, než jak vyžaduje článek 7 odst. 2 Směrnice 2001. K faktickému dosažení shody však dojít nemusí.<sup>407</sup> Pokud u dosavadního zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců nepůsobí, je potřeba o těchto skutečnostech informovat jednotlivé zaměstnance přímo dotčené přechodem. Za ty se mohou považovat i zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele, jejichž pracovní podmínky přechod ovlivní.<sup>408</sup>

Na rozdíl od plnění povinností vůči zástupcům zaměstnanců zaměstnavatelé od 1. ledna 2012 už nejsou povinni výše uvedené záležitosti s jednotlivými zaměstnanci též projednat za účelem dosažení shody. Při této novelizaci však zůstalo nedotčeno ustanovení § 280 odst. 1 písm. d) Zákoníku práce, které nadále s povinností projednání vůči jednotlivým zaměstnancům počítá. Ustanovení § 339 odst. 2 Zákoníku práce je potřeba vnímat jako ustanovení speciální k obecnému ustanovení § 280 odst. 1 písm. d) Zákoníku práce.<sup>409</sup>

V případě, kdy u zaměstnavatele působí jak odborová organizace, tak rada zaměstnanců, je potřeba informovat oba tyto zástupce zaměstnanců. Od 8. července 2011, kdy nabyla účinnosti novela Zákoníku práce č. 185/2011 Sb., totiž zaměstnavatelé neplní informační respektive projednací povinnost vůči odborové organizaci nebo radě zaměstnanců - spojka nebo byla nahrazena spojkou a.<sup>410</sup> Právní úprava ale zcela opomíjí zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který je rovněž zástupcem zaměstnanců ve smyslu ustanovení § 276 Zákoníku práce.<sup>411</sup>

Pokud zaměstnavatelé v rozporu se Zákoníkem práce informační, respektive projednací povinnost nesplní, plánovanému přechodu to nezabrání. V souladu s ustanovením § 19 odst. 2 Zákoníku práce totiž přechod práv a povinností

---

<sup>407</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1405. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>408</sup> HŮRKA, Petr a Tomáš HORÁČEK. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. 143s. str. 25. ISBN 9788072638475.

<sup>409</sup> Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. *K výkladovým problémům vyplývajícím ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů*. Práce a mzda. roč. 2014. č. 1. str. 50. Dostupné z ASPI.

<sup>410</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1404 - 1405. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>411</sup> HŮRKA, Petr a Tomáš HORÁČEK. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. 143s. str. 25. ISBN 9788072638475.

nebude neplatným.<sup>412</sup> Pokud měla být recipientem informací odborová organizace či rada zaměstnanců, pak popsané jednání naplňuje znaky skutkové podstaty přestupku na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance dle ustanovení § 10, respektive správního deliktu dle ustanovení § 23 v případě zaměstnavatele – právnické osoby, zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Pokuta bude činit maximálně 200.000 Kč. S nesplněním informační povinnosti vůči jednotlivým zaměstnancům právní předpisy sankci ukládanou státní institucí vůbec nespojují.<sup>413</sup>

Ať už mají být informováni zástupci zaměstnanců či přímo dotčení zaměstnanci, jsou dosavadní a přejímající zaměstnavatel v případě porušení ustanovení § 339 Zákoníku práce povinni společně a nerozdílně nahradit újmu, která zaměstnanci v této souvislosti vznikla<sup>414</sup> (judikatura Nejvyššího soudu tak způsobem řešeným promítá článek 9 Směrnice<sup>415</sup>). V souladu s aktuální judikaturou může nárok na náhradu újmy uplatňovat též odborová organizace.<sup>416</sup> Nemůže se však úspěšně domáhat toho, aby informační a projednací povinnost vůči ní poté, co přechod již nastal, splnil přejímající zaměstnavatel.<sup>417</sup>

### 3.2.5. Právní účinky přechodu práv a povinností

Stěžejním právním důsledkem přechodu je skutečnost, že přejímající zaměstnavatel přejímá zaměstnance dosavadního zaměstnavatele. V praxi často působí

---

<sup>412</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1405. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>413</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce : komentář*. 5. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792s. § 339. ISBN: 978-80-7478-033-2. Dostupné z ASPI.

<sup>414</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 268/2012 ze dne 26. 3. 2013. [cit. 2016-11-20] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/9B3CD7E1E230DC96C1257B470028C143?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/9B3CD7E1E230DC96C1257B470028C143?openDocument&Highlight=0).

<sup>415</sup> Možnost tohoto způsobu implementace evropské úpravy SDEU potvrdil v rozhodnutí Komise proti Itálii 1986.

<sup>416</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 4952/2014 ze dne 21. 10. 2015. [cit. 2016-11-20] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/0C7AAE173E5DAF24C1257F2C00204357?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0C7AAE173E5DAF24C1257F2C00204357?openDocument&Highlight=0).

<sup>417</sup> Viz výše citovaný rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 4952/2014 ze dne 21. 10. 2015. Ústavní stížnost podanou v této věci odborovou organizací Ústavní soud odmítl s tím, že soudy rozhodovaly v souladu se zákony i principy zakotvenými v Listině základních práv a svobod. Viz Usnesení Ústavního soudu č.j. IV. ÚS 95/16 ze dne 23. 2. 2016. [cit. 2016-11-20] Dostupné z WWW: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=91620&pos=1&cnt=1&typ=result>.

problémy identifikovat zaměstnance, kteří přejdou k přejímajícímu zaměstnavateli, a též rozsah práv a povinností, kterých se přechod bude týkat.

### 3.2.5.1. Vymezení převáděných zaměstnanců

V souladu s ustanovením § 338 odst. 2 Zákoníku práce na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, tj. ta práva a povinnosti, které existovaly mezi dosavadním zaměstnavatelem a osobami, které jsou s ním v pracovněprávním vztahu. Ustanovení § 338 odst. 2 neomezuje aplikaci přechodu práv a povinností pouze na zaměstnance nacházející se v základním pracovněprávním vztahu ve smyslu ustanovení § 3 Zákoníku práce k dosavadnímu zaměstnavateli,<sup>418</sup> regulace se proto uplatní i ve vztahu k zaměstnancům, které s dosavadním zaměstnavatelem pojí vztah založený podle zvláštního právního předpisu, v jehož rámci lze vykonávat závislou práci. To platí za předpokladu, že příslušný zvláštní zákon nestanoví jinak.<sup>419</sup>

Určení převáděných zaměstnanců není možné ponechat na vůli zúčastněných zaměstnavatelů.<sup>420</sup> Na přejímajícího zaměstnavatele „přecházejí jen práva a povinnosti vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah s dosavadním zaměstnavatelem trval alespoň v den převodu k novému zaměstnavateli; skončil-li pracovněprávní vztah před tímto dnem, zůstávají práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči bývalým zaměstnancům nedotčena“ (tj. jde o tentýž závěr, jaký učinil SDEU v rozsudcích *Wendelboe* a *Briot*) přecházejí však zaměstnanci, „s nimiž byl před převedením části (organizační složky) dosavadního zaměstnavatele rozvázán pracovní poměr, avšak platnost rozvázání pracovního poměru se stala předmětem sporu, který nebyl ke dni převodu pravomocně rozhodnut.“<sup>421</sup>

---

<sup>418</sup> Tj. zaměstnanci v pracovním poměru a zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

<sup>419</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 43. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>420</sup> ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. roč. 2010. č. 3. [cit. 2016-11-20] Dostupné z WWW: [http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovni/?search\\_query=%24issue%3D3197&order\\_by=&order\\_dir=&type=&search\\_results\\_page=1](http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovni/?search_query=%24issue%3D3197&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1).

<sup>421</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 1422/2000 ze dne 31. 10. 2000. [cit. 2016-11-20] Dostupné z WWW:

Případný spor o neplatnost právního jednání, kterým byl ukončen pracovněprávní vztah zaměstnance, který by nebyl napadeného právního jednání byl přechodem dotčen, k dosavadnímu zaměstnavateli, může být zahájen jak přede dnem účinnosti přechodu, tak i po něm. V prvním případě je žalovaným dosavadní zaměstnavatel. Pokud v rámci soudního řízení nedojde k právnímu nástupnictví na straně žalovaného z dosavadního na přejímajícího zaměstnavatele a právní jednání ukončující pracovněprávní vztah je shledáno neplatným, je subjektem povinným k případné náhradě mzdy dosavadní zaměstnavatel. Byť je přejímající zaměstnavatel právním nástupcem dosavadního zaměstnavatele, převáží pravidlo, podle kterého pravomocná soudní rozhodnutí nejsou závazná pro jiné osoby než účastníky řízení.<sup>422</sup> Pokud k napadení platnosti právního jednání ukončujícího pracovněprávní vztah dojde až po účinnosti přechodu, je pasivně věcně legitimován přejímající zaměstnavatel.<sup>423</sup>

Vymezení dotčených zaměstnanců působí problémy zejména tehdy, pokud je převáděna část činností či úkolů zaměstnavatele. V takovém případě na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí jen práva a povinnosti vůči těm zaměstnancům, kteří měli ke dni přechodu v dané části trvalé pracoviště, nebo v ní pracovali na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>424</sup>

Česká právní úprava tak nepřevzala unijní koncept vyjádřený v judikátu Botzen, tj. nepodmiňuje aplikaci úpravy výlučnou příslušností zaměstnance k převádění části činnosti či úkolů. Přechod se proto v souladu se Zákoníkem práce bude týkat též zaměstnanců, kteří se na plnění převáděných úkolů nebo činnosti zaměstnavatele podíleli jen částečně. Přejdou tedy též zaměstnanci vykonávající podpurné a pomocné

---

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/99963E6EE896B6FEC1257A4E00687DA1?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/99963E6EE896B6FEC1257A4E00687DA1?openDocument&Highlight=0). Obdobně Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 2 Cdo 1495/96 ze dne 18. 9. 1997. Dostupné z ASPI.

<sup>422</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 1951/2009 ze dne 14. 7. 2010. [cit. 2016-11-20] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/3E729DCB45770676C1257A4E0065283E?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/3E729DCB45770676C1257A4E0065283E?openDocument&Highlight=0).

<sup>423</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 1951/2009 ze dne 14. 7. 2010. [cit. 2016-11-20] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/3E729DCB45770676C1257A4E0065283E?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/3E729DCB45770676C1257A4E0065283E?openDocument&Highlight=0).

<sup>424</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1391. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

činnosti. Přechod se však bude týkat jen příslušné části jejich úvazku.<sup>425</sup> Někteří autoři proto zaměstnavatelům radí, aby ve sporných případech před tím, než přechod nastane, provedli organizační přeskupení zaměstnanců, aby bylo zřejmé, kteří zaměstnanci vykonávají činnost v rámci převáděné části zaměstnavatele.<sup>426</sup>

Chybné vymezení převáděných zaměstnanců může mít pro zaměstnavatele nepříznivé důsledky – byť zaměstnanci nebudou fakticky převedeni, automatický přechod plynoucí z právních předpisů se na ně uplatní, čímž se stanou zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele. Pokud by dosavadní zaměstnavatel s těmito zaměstnanci například ukončil pracovní poměr, půjde o neplatné právní jednání, protože jej učinila osoba, která není zaměstnavatelem dotčených zaměstnanců. Zaměstnanci pak budou moci platnost předmětného právního úkonu napadnout žalobou, na níž se nebude vztahovat dvouměsíční lhůta dle ustanovení § 72 Zákoníku práce.<sup>427</sup>

#### **3.2.5.1.1. Možnost vyloučení přechodu práv a povinností ukončením pracovního poměru přede dnem účinnosti přechodu**

Odborná literatura se aktuálně zabývá otázkou, zda je možné vyloučit aplikaci právní úpravy přechodu práv a povinností tak, že dosavadní zaměstnavatel s daným zaměstnancem ukončí pracovní poměr dohodou, a přejímající zaměstnavatel následně s tímto zaměstnancem uzavře novou pracovní smlouvu. Odborná literatura s odkazem na závěry Nejvyššího soudu vyjádřené v rozsudku č.j. 21 Cdo 3945/2008 ze dne 14. 1. 2010<sup>428</sup> tuto možnost nepřipouští a konstatuje, že zájem na ochraně zaměstnance v tomto případě převažuje před smluvní volností.<sup>429</sup>

---

<sup>425</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1390. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>426</sup> ERÉNYI, Tereza. Aplikacní nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. roč. 2010. č. 3. [cit. 2016-11-20] Dostupné z WWW: [http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovni/?search\\_query=%24issue%3D3197&order\\_by=&order\\_dir=&type=&search\\_results\\_page=1](http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovni/?search_query=%24issue%3D3197&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1).

<sup>427</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 1951/2009 zde dne 4. 7. 2010. [cit. 2016-11-20] Dostupné z WWW: [http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/3E729DCB45770676C1257A4E0065283E?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/3E729DCB45770676C1257A4E0065283E?openDocument&Highlight=0).

<sup>428</sup> V citovaném rozhodnutí Nejvyšší soud uzavřel, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů „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

Judikatura Nejvyššího soudu se však v mezidobí vyvinula výrazně v prospěch autonomie vůle smluvních stran. V rozsudku č.j. 21 Cdo 2911/2012 ze dne 4. 11. 2013 Nejvyšší soud konstatoval, že účinky spojené s přechodem práv a povinností „nemohou nastat, je-li původní pracovní poměr skončen. Rozvázáním pracovního poměru některým ze způsobů uvedených v ustanovení § 48 odst. 1 zák. práce totiž povinnosti účastníků tohoto pracovního poměru, jejichž základní podoba je vymezena v ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce, zcela zanikají, a je-li uzavřen pracovní poměr nový, jsou jeho podmínky sjednány v pracovní smlouvě nezávisle na dřívějším pracovněprávním vztahu. Nový zaměstnavatel nepřejímá práva a povinnosti z dřívějšího pracovněprávního vztahu“. Tento právní názor Nejvyšší soud odůvodnil argumentací, podle níž „Ve prospěch opačného názoru nelze důvodně namítat, že rozvázání původního pracovního poměru bylo „ryze formálním úkonem“. Vyloučení této skutečnosti z celkového rámce okolností rozhodných pro posouzení věci, by totiž znamenalo nepřípustné obcházení ustanovení § 72 zák. práce, neboť závěr o tom, že - důsledně vzato – dohoda o rozvázání pracovního poměru je neplatná, by byl přijat jako rozhodnutí o předběžné otázce mimo řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru, což ustálená judikatura považuje za nepřípustné.“<sup>430</sup> Někteří autoři se s tímto právním názorem neztotožnili. Závěr Nejvyššího soudu přisuzovali zvláštním skutkovým okolnostem posuzovaného případu a měli za to, že Nejvyšší soud neměl v úmyslu formulovat tento názor jako obecně platné pravidlo.<sup>431</sup>

Nejvyšší soud svůj právní názor potvrdil v rozsudku č.j. 21 Cdo 3046/2013 ze dne 24. 9. 2014.<sup>432</sup> Judikoval, že je v souladu s právními předpisy pokud zaměstnanec z důvodu přechodu uzavře s dosavadním zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru a současně novou pracovní smlouvu s přejímajícím

---

vyloučit právní následky skutkového děje, s nímž zákon spojuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.“

<sup>429</sup> HŮRKA, Petr a Tomáš HORÁČEK. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. 143s. str. 14. ISBN 9788072638475.

<sup>430</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/0AF3730606067181C1257C2A004A140F?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0AF3730606067181C1257C2A004A140F?openDocument&Highlight=0).

<sup>431</sup> RANDLOVÁ, Nataša., KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. *Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností – přelom, či slepá ulička?* Práce a mzda. roč. 2014. č. 5. [cit. 2016-11-20] Dostupné z WWW: <http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d45143v56458-nove-rozhodnuti-nejvyssiho-soudu-k-prechodu-prav-a-povinnost/>.

<sup>432</sup> Rozsudek je dostupný z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/7AB2E7735B43C30DC1257D880063EAB2?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/7AB2E7735B43C30DC1257D880063EAB2?openDocument&Highlight=0).

zaměstnavatelem. V této nové pracovní smlouvě mohou být nezávisle na původní smlouvě nově sjednány pracovní podmínky, též může být sjednána zkušební doba. „Jestliže by však účelem takového 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 pro rozpor s dobrými mravy neplatné“.<sup>433</sup> Prokázání, respektive vyvrácení takového záměru bude v praxi problematické.

Pokud mezi zainteresovanými stranami dojde k aplikaci popsaného postupu, pak v souladu s ustanovením § 338 odst. 4 Zákona práce bude ke splnění případných neuspokojených nároků z původního pracovního poměru povinen dosavadní zaměstnavatel.<sup>434</sup>

I druhé z posledně citovaných rozhodnutí neušlo kritice odborné veřejnosti. Ta akcentuje, že soud rezignoval na ochranu zaměstnance (například v kontextu ztráty seniority rozhodné pro výpočet odstupného či vlivu postupu na výměru dovolené daného zaměstnance) a dal přednost „bezbrhé a neomezené autonomii smluvní vůle“ a domnívá se, že je rozhodnutí v rozporu s rozsudkem SDEU ve věci Daddy's dance hall nebo Serene Martin.<sup>435</sup> Je však potřeba zdůraznit, že SDEU naopak v rozhodnutích Danmols Inventar, Katsikas, Merckx, Temco či Europièces konstatoval, že se zaměstnanci mohou svobodně rozhodnout, zda i jejich pracovněprávní vztah přejde k přejímajícímu zaměstnavateli. Jedním ze způsobů vyjádření této vůle může být i uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru k dosavadnímu zaměstnavateli. V souladu s výše rozebranou judikaturou Nejvyššího soudu ale bude vždy potřeba

---

<sup>433</sup> Viz citovaný rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 3046/2013 ze dne 24. 9. 2014. [cit. 2016-11-20] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/7AB2E7735B43C30DC1257D880063EAB2?op=OpenDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/7AB2E7735B43C30DC1257D880063EAB2?op=OpenDocument&Highlight=0).

<sup>434</sup> BOČANOVÁ, Veronika. *Formální ukončení původního a navázání nového pracovního poměru a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. E-pravo. 25. 8. 2016. [cit. 2016-11-20] Dostupné z WWW: <http://epravo.cz/top/clanky/formalni-ukonceni-puvodniho-a-navazani-noveho-pracovniho-pomeru-a-prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-102695.html>.

<sup>435</sup> RANDLOVÁ, Nataša. VRAJÍK, Michal. *Lze se vyhnout přechodu práv a povinností?* Praktická personalistika. roč. 2015. č. 9 – 10. Dostupné z WWW: <http://randls.com/pracovni-pravo/napsali-jsme/anag>.



zkoumat, zda úmyslem stran nebylo obejít úpravu přechodu práv a povinností z důvodu, který se přičí dobrým mravům.

### 3.2.5.2. Rozsah přecházejících práv a povinností

Nejvýznamnějším právním dopadem přechodu je skutečnost, že na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu.

Jak plyne ze soudní judikatury *„pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je charakteristické, že na přejímajícího zaměstnavatele přechází jednak práva a povinnosti z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu uvedená zejména v ustanoveních § 35 a 233 zákoníku práce, jednak všechna práva a povinnosti, jež byly dosud (do dne přechodu práv a povinností) mezi zaměstnancem a jeho dosavadním zaměstnavatelem založeny, včetně všech nároků mezi nimi případně vzniklých (splatných či nesplatných, popřípadě též budoucích, přisouzených nebo dosud sporných a řešených v řízení před soudem), ledaže zákon výslovně stanoví, že se přechod týká jen jednotlivého nároku (jednoho z nároků nebo části jednoho z nároků) zaměstnance vůči jeho zaměstnavateli, popř. že na přejímajícího zaměstnavatele nepřechází žádný z jednotlivých nároků mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem“*.<sup>436</sup>

Přejímající zaměstnavatel přejímá celý komplex práv a povinností, *„okamžikem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází 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>437</sup>

Prameny převáděných práv a povinností jsou tak skutečně různorodé, od právních předpisů, přes individuální a kolektivní smlouvy po vnitřní předpisy

---

<sup>436</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 1951/2009 ze dne 14. 7. 2010. [cit. 2016-11-20] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/3E729DCB45770676C1257A4E0065283E?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/3E729DCB45770676C1257A4E0065283E?openDocument&Highlight=0).

<sup>437</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 250/2007 ze dne 25. 10. 2007. [cit. 2016-11-26] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/4882B67EBC2D93C5C1257A4E006ACA79?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/4882B67EBC2D93C5C1257A4E006ACA79?openDocument&Highlight=0).

zaměstnavatele.<sup>438</sup> Individuální smlouvou se nebude rozumět pouze pracovní smlouva či některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, půjde například i o práva a povinnosti z kvalifikačních dohod,<sup>439</sup> smluv o odpovědnosti či o mzdě.<sup>440</sup>

Přecházejí rovněž všechny neuspokojené nároky, které do dne přechodu vznikly mezi dosavadním zaměstnavatelem a zaměstnancem, ať už jde o nárok zaměstnavatele na náhradu újmy způsobené zaměstnancem, neuhrazené mzdové pohledávky zaměstnanců,<sup>441</sup> nebo nárok poskytnutí dosud nevyčerpané dovolené.<sup>442</sup> Přejímající zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům též veškeré benefity, které jim náležely u dosavadního zaměstnavatele. Není-li dosavadní zaměstnavatel schopen poskytovat totožný benefit, může jej nahradit plněním obdobného charakteru.<sup>443</sup>

Odborná literatura se rozchází v tom, jaká práva přecházejí. Podle některých názorů přecházejí jen práva a povinnosti pracovněprávní povahy, tj. nikoli například práva a povinnosti občanskoprávní, byť by byla sjednaná mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>444</sup> Tento pohled však nekoresponduje s názorem Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, podle něhož závazky z kolektivních smluv na přejímajícího zaměstnavatele v rámci přechodu práv a povinností přecházejí v celém věcném rozsahu, tj. vázanost by se neměla týkat pouze smluvních závazků pracovněprávní povahy, ale též práv a povinností, které mají jiný než pracovněprávní charakter.<sup>445</sup> Toto extenzivnější pojetí naráží na postoj SDEU, který v rozsudku Kirtruna primárně vyloučil možnost podřídít režimu zachování práv

---

<sup>438</sup> SMEJKAL, Ladislav. *K přechodu práv a povinností zaměstnanců*. Právní rádce. roč. 2008. č. 1. [cit. 2016-11-26] Dostupné z WWW: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-22809850-k-prechodu-prav-a-povinnosti-zamestnancu>.

<sup>439</sup> JOUZA, Ladislav. *Co musíte udělat při pachtu či prodeji závodu?*. Právní rádce. roč. 2014, č. 2. [cit. 2016-11-26] Dostupné z WWW: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-61700670-co-musite-udelat-pri-pachtu-ci-prodeji-zavodu>.

<sup>440</sup> HŮRKA, Petr. *Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze*. Právník. roč. 2015. č. 7. s. 575.

<sup>441</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1391. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>442</sup> HŮRKA, Petr. *Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze*. Právník. roč. 2015. č. 7. s. 575.

<sup>443</sup> HŮRKA, Petr a Tomáš HORÁČEK. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. 143s. str. 13. ISBN 9788072638475.

<sup>444</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k I. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 1062s. s. 668. ISBN 978-80-7263-857-4.

<sup>445</sup> Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. *K závaznosti obsahu kolektivní smlouvy při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Práce a mzda. roč. 1994. č. 3. s. 25. Dostupné z ASPI.

těž právní vztahy převodce s třetími osobami, zároveň však konstatoval, že přecházejí jen práva vyplývající z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Tento rozsudek tak zřejmě brání též tomu, aby širší výklad rozsahu přecházejících práv dle Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů byl vnímán jako příznivější úprava pro zaměstnance ve smyslu článku 8 Směrnice 2001.

Jak bylo uvedeno výše, k přechodu plného rozsahu práv a povinností nedochází tehdy, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis. Tím je v současné době Insolvenční zákon, který v ustanovení § 291 říká, že pokud dochází ke zpeněžení dlužníkovy podniku jedinou smlouvou, přecházejí na nabyvatele všechna práva a závazky, na které se prodej vztahuje, včetně práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům dlužníkovy podniku (tj. promítá do českého práva článek 5 odst. 2 písm. a) Směrnice 2001). Nepřechází však pohledávky proti dlužníku vzniklé do účinnosti smlouvy o prodeji dlužníkovy podniku. Přechází tedy jen tzv. „holý“ pracovněprávní vztah.<sup>446</sup>

### **3.2.5.2.1. Přechod práv a povinností plynoucích z kolektivních smluv**

Jak již bylo uvedeno výše, přechod se týká též práv a povinností upravených v kolektivních smlouvách. V souladu s ustanovením § 338 odst. 2 se však v tomto případě uplatní zvláštní časové omezení - práva a povinnosti z kolektivní smlouvy, jíž je dosavadní zaměstnavatel vázán, přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele jen na dobu účinnosti příslušné kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Zákoník práce neomezuje použití úpravy přechodu práv a povinností pouze na určité typy kolektivních smluv.<sup>447</sup> Přechod se tak bude týkat jak práv a povinností plynoucích z podnikové kolektivní smlouvy, tak z kolektivní smlouvy vyššího stupně, jíž je dosavadní zaměstnavatel vázán.<sup>448</sup>

---

<sup>446</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1391. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>447</sup> Což je v souladu s přístupem SDEU. Viz BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo. [1], Prevod podniku : zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora.* Bratislava: Sprint, 2007. 155s. str. 106. ISBN 978-80-89085-81-1.

<sup>448</sup> ERÉNYI, Tereza. VEJSADA, Daniel. *Vybrané otázky ohledně kolektivních smluv vyššího stupně.* Práce a mzda. roč. 2013. č. 10. [cit. 2016-11-26] Dostupné z WWW:

V souladu s judikaturou Nejvyššího soudu na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí tzv. normativní závazky, tj. „závazky dosavadního zaměstnavatele (dosavadní organizační složky státu) z kolektivní smlouvy upravující individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jestliže z nich vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců“, normativní závazky z kolektivní smlouvy je totiž „třeba považovat v širším smyslu za pramen práva (kolektivní smlouva tu plní funkci právního předpisu), neboť nároky, které vznikly z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru“.<sup>449</sup>

Ostatní závazky z kolektivních smluv, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy, pak mají podle výše citovaných soudních rozhodnutí pouze povahu smluvněprávní,<sup>450</sup> a je potřeba je v této části posuzovat stejně jako ostatní dvoustranné právní úkony.

K otázce, zda se přechod týká i těchto smluvněprávních závazků, se Nejvyšší soud explicitně nevyjádřil, citovaná rozhodnutí potvrzují pouze přechod normativních závazků z kolektivních smluv.<sup>451</sup> V této věci však vydala stanovisko Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, podle jehož znění na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí též obligační závazky z kolektivních smluv.

---

[http://danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d43028v54129-vybrane-otazky-ohledne-kolektivnich-smluv-vyssiho-stupne/?search\\_query=\\$index=273](http://danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d43028v54129-vybrane-otazky-ohledne-kolektivnich-smluv-vyssiho-stupne/?search_query=$index=273).

<sup>449</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 2843/2006 ze dne 18. 9. 2007. [cit. 2016-11-26] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/283B160BA65D1F8BC1257A4E0068BE97?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/283B160BA65D1F8BC1257A4E0068BE97?openDocument&Highlight=0). Obdobně též v rozsudku Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 250/2007 ze dne 25. 10. 2007. [cit. 2016-11-26] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/4882B67EBC2D93C5C1257A4E006ACA79?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/4882B67EBC2D93C5C1257A4E006ACA79?openDocument&Highlight=0). Nejvyšší soud zde potvrzuje judikaturu Vrchního soudu v Praze, podle jehož rozsudku č.j. 6 Cdo 94/94 ze dne 22. 11. 1994, dostupné z ASPI, platí, že „v ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých pracovníků, má kolektivní smlouva normativní povahu“.

<sup>450</sup> Podle Výkladového stanoviska Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, části 9a – k problémům pracovního práva ze dne 18. 1. 2013, půjde například o úpravu hromadných pracovních podmínek zaměstnanců, např. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo vzájemných vztahů smluvních stran kolektivní smlouvy.

<sup>451</sup> Podle některých autorů však tento přístup jasně dokládá, že podle Nejvyššího soudu k přechodu nenormativních nároků nedochází. Viz. ERÉNYI, Tereza. VEJSADA, Daniel. *Vybrané otázky ohledně kolektivních smluv vyššího stupně*. Práce a mzda. roč. 2013. č. 10. [cit. 2016-11-26] Dostupné z WWW: [http://danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d43028v54129-vybrane-otazky-ohledne-kolektivnich-smluv-vyssiho-stupne/?search\\_query=\\$index=273](http://danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d43028v54129-vybrane-otazky-ohledne-kolektivnich-smluv-vyssiho-stupne/?search_query=$index=273).

„Přejímající zaměstnavatel je povinen dodržovat též nenormativní (obligační) závazky vyplývající z kolektivní smlouvy uzavřené u dosavadního zaměstnavatele, a to rovněž vůči odborové organizaci, která u něho bude po přechodu práv a povinností nadále působit. Jde např. o závazky týkající se postupu při realizaci práva na informování či projednání nebo vyžádání si předchozího souhlasu odborové organizace, stejně jako např. dohodnutý rozsah, v němž je plněna povinnost zaměstnavatele vytvořit na svůj náklad podmínky pro řádný výkon činnosti odborové organizace ve smyslu ustanovení § 277 Zákoníku práce, pokud je to v podmínkách přejímajícího zaměstnavatele reálné ... Nelze ovšem vyloučit, že některé obligační (smluvněprávní) závazky nebude dále možné plnit (např. v důsledku skutečnosti, že odborová organizace nebude u právního nástupce působit).“<sup>452</sup> V takovém případě bude postupováno podle úpravy nemožnosti plnění v Občanském zákoníku. Svůj právní názor Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů opírá o znění ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce, podle něhož práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele v plném rozsahu. Omezení převodu pouze na normativní závazky by tak bylo nepřipustným omezením plného rozsahu.

### **3.2.5.2.2. Přechod práv a povinností plynoucích z vnitřních předpisů**

Přechod práv a povinností upravených vnitřním předpisem je v praxi značně problematický. Na rozdíl od práv a povinností plynoucích z kolektivních smluv Zákoník práce nestanoví, po jak dlouhou dobu je přejímající zaměstnavatel povinen vnitřní předpis v nezměněné podobě dodržovat. Na rozdíl od pracovní či kolektivní smlouvy je totiž zaměstnavatel oprávněn vnitřní předpis jakožto jednostranný akt za dodržení podmínek upravených Zákoníkem práce sám změnit nebo zrušit i bez souhlasu zaměstnance.<sup>453</sup>

Vzhledem k úpravě obsažené v ustanovení § 339a Zákoníku práce (která je detailněji rozebrána níže v kapitole 3.2.5.4.) mohou přejímající zaměstnavatelé nabytí dojmu, že po uplynutí dvou měsíců od účinnosti přechodu mohou práva a povinnosti plynoucí z vnitřních předpisů libovolně měnit. Před takovým postupem však odborná

---

<sup>452</sup> Výkladové stanovisko Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, část 9a – k problémům pracovního práva ze dne 18. 1. 2013. Dostupné z ASPI.

<sup>453</sup> SMEJKAL, Ladislav. *K přechodu práv a povinností zaměstnanců*. Právní rádce, roč. 2008, č. 1. [cit. 2016-11-27] Dostupné z WWW: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-22809850-k-prechodu-prav-a-povinnosti-zamestnancu>.

literatura varuje a upozorňuje, že je vždy potřeba dodržovat zásadu, podle které zaměstnanec nesmí být přechodem dotčen.<sup>454</sup>

Přejímající zaměstnavatel však je oprávněn ke všem jednáním, ke kterým byl před účinností přechodu oprávněn dosavadní zaměstnavatel. Proto též v souladu se Zákoníkem práce přejímající zaměstnavatel může změnit vnitřní předpisy, které se vztahují na převzaté zaměstnance.<sup>455</sup> Podle některých autorů tak může přejímající zaměstnavatel učinit i bezprostředně po přechodu práv a povinností.<sup>456</sup> Jiní namítají, že by tento postup mohl být napadnut jako nesouladný s judikaturou SDEU<sup>457</sup> (autorka zřejmě naráží na právní názor SDEU vyjádřený v rozsudcích *Daddy's dance hall*, *Watson Rask*, *Collino* nebo *Serene Martin* podle něhož ke změně pracovních podmínek převedených zaměstnanců v zásadě dojít může, převod však sám o sobě nemůže být důvodem této změny).

Od vnitřních předpisů je v každém případě potřeba odlišovat řídicí akty zaměstnavatele, tj. závazné pokyny ve smyslu ustanovení § 11 Zákoníku práce vydané ve formě organizačního opatření, kterými zaměstnavatel upravuje „*své vnitřní uspořádání, vnitřní organizační strukturu, organizaci a kompetenci jednotlivých útvarů, pravomoc a podřízenost jednotlivých organizačních celků apod.*“<sup>458</sup> Oprávnění přejímajícího zaměstnavatele řídit a organizovat práci zaměstnanců a vydávat k tomuto účelu závazné pokyny není přechodem dotčeno. Přejímající zaměstnavatel je „*v tomto*

---

<sup>454</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce : komentář*. 5. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792s. § 339a. ISBN: 978-80-7478-033-2. Dostupné z ASPI.

<sup>455</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1393. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>456</sup> SMEJKAL, Ladislav. *K přechodu práv a povinností zaměstnanců*. Právní rádce. roč. 2008, č. 1. [cit. 2016-11-27] Dostupné z WWW: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-22809850-k-prechodu-prav-a-povinnosti-zamestnancu>.

<sup>457</sup> ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. roč. 2010. č. 3. [cit. 2016-11-27] Dostupné z WWW: [http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovni/?search\\_query=%24issue%3D3197&order\\_by=&order\\_dir=&type=&search\\_results\\_page=1](http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovni/?search_query=%24issue%3D3197&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1).

<sup>458</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 1105/2001 ze dne 11. 4. 2002. [cit. 2016-11-27] Dostupné z WWW: [http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/B8B140ADC2879264C1257A4E0067975C?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/B8B140ADC2879264C1257A4E0067975C?openDocument&Highlight=0).

*směru vázán v rámci daném obecně závaznými právními předpisy pouze mezemi, které si sám stanoví.*<sup>459</sup>

### **3.2.5.3. Zásada rovného zacházení v kontextu přechodu práv a povinností**

Pracovní podmínky stávajících zaměstnanců přejímajícího zaměstnavatele a převzatých zaměstnanců se téměř v každém případě přechodu práv a povinností liší. Přejímající zaměstnavatelé se tak po uskutečnění přechodu ocitají v situaci, kdy musí rozlišovat mezi dvěma odlišnými kategoriemi zaměstnanců – stávajícími a převzatými. K této situaci dochází automaticky, nikoli na základě rozhodnutí zainteresovaných subjektů.

Nastává tak konflikt povinnosti přejímajícího zaměstnavatele dodržovat soubor pracovních podmínek, který si přecházející zaměstnanci nesou s sebou, a povinnosti dodržovat jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů upravenou v ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) Zákoníku práce, tj. zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace.

Vzhledem ke skutečnosti, že k nerovnosti podmínek stávajících a převzatých zaměstnanců téhož zaměstnavatele dochází ze zákona, na základě objektivní skutečnosti, nikoli v důsledku rozhodnutí přejímajícího zaměstnavatele, nelze situaci považovat za porušování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace ze strany přejímajícího zaměstnavatele.<sup>460</sup>

Odborná literatura též odmítá výklad, podle kterého by přejímající zaměstnavatel byl povinen automaticky sjednotit nerovné podmínky na vyšší úroveň (ať už stávajících či převzatých zaměstnanců). Jedním z argumentů pro tento přístup je i praktická nemožnost jednoznačného určení, která skupina zaměstnanců má podmínky výhodnější.<sup>461</sup> Tento názor zastává dle rozsudku Scattolon též SDEU.

---

<sup>459</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 1105/2001 ze dne 11. 4. 2002. [cit. 2016-11-27] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/B8B140ADC2879264C1257A4E0067975C?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/B8B140ADC2879264C1257A4E0067975C?openDocument&Highlight=0).

<sup>460</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce : komentář*. 5. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792s. § 338. ISBN: 978-80-7478-033-2. Dostupné z ASPI.

<sup>461</sup> ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. roč. 2010. č. 3. [cit. 2016-11-27] Dostupné z WWW:

Zaměstnavatelům je však za účelem eliminace konfliktů obecně doporučováno alespoň ty nejmarkantnější rozdíly v pracovních podmínkách postupně stírat.<sup>462</sup>

### 3.2.5.4. Žaloba zaměstnance na podstatné zhoršení podmínek

Cílem právní úpravy přechodu práv a povinností je dosáhnout stavu, kdy zaměstnanci nejsou přechodem nijak dotčeni. Právní úprava proto pro případ, kdy by přejímající zaměstnavatel po účinnosti přechodu pracovní podmínky převzatých zaměstnanců zhoršil, stanoví v ustanovení § 339a Zákoníku práce jistou formu sankce.

V případě, že přejímající zaměstnavatel podstatně zhorší pracovní podmínky převedených zaměstnanců, a zároveň zaměstnanec v rámci 2 měsíců následujících po dni účinnosti přechodu ukončí svůj pracovní poměr výpovědí či dohodou, může se dotčený zaměstnanec domáhat u soudu určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností. V případě úspěchu zaměstnanci vzniká nárok na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 Zákoníku práce. Zákoník práce tak konstruuje jistou fikci zavinění na straně zaměstnavatele a ukládá mu povinnost zaplatit odstupné, které standardně zaměstnanci ukončujícímu zaměstnávání dobrovolně nenáleží.<sup>463</sup> Ustanovení však promítá článek 4 odst. 2 Směrnice 2001, podle kterého je v této situaci zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny.

Do doby trvání pracovněprávního vztahu dotčeného zaměstnance, která je rozhodná pro výpočet odstupného, se započítává i doba, kdy byl zaměstnán dosavadním zaměstnavatelem.<sup>464</sup> Odstupné vyplacené podle ustanovení §339a Zákoníku práce je odstupným, které se nezahrnuje do vyměřovacího základu zaměstnance ve smyslu ustanovení § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném

---

[http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovni/?search\\_query=%24issue%3D3197&order\\_by=&order\\_dir=&type=&search\\_results\\_page=1](http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovni/?search_query=%24issue%3D3197&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1).

<sup>462</sup> HŮRKA, Petr a Tomáš HORÁČEK. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. 143s. str. 13. ISBN 9788072638475.

<sup>463</sup> VACÍK, Tomáš., PALEČEK, Karel. *Na základě jakých právních skutečností dochází (ještě) k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele dle § 338 a násl. zákoníku práce?* Bulletin advokacie. roč. 2013, č. 1 - 2. [cit. 2016-11-27]. Dostupné z WWW: <http://bulletin-advokacie.cz/na-zaklade-jakych>.

<sup>464</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1406. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.



na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.<sup>465</sup>

V souladu se zněním ustanovení § 339a Zákoníku práce se tato úprava vztahuje pouze na zaměstnance, kteří jsou k dosavadnímu, respektive přejímajícímu zaměstnavateli v pracovním poměru.

Byť byla úprava obsažená v ustanovení § 339a Zákoníku práce nepochybně myšlena jako prvek ochrany zaměstnance,<sup>466</sup> je možné ji vnímat jako omezení možnosti zaměstnance domáhat se vůči přejímajícímu zaměstnavateli v případě zhoršení pracovních podmínek jiné satisfakce, než vyplacení odstupného, na které zaměstnanci navíc vzniká nárok až ve chvíli, kdy svůj pracovněprávní vztah k přejímajícímu zaměstnavateli ukončí.<sup>467</sup> Odborná veřejnost vyjádřila své rozpaky z předmětného ustanovením konstatováním, že funkčnost ustanovení prověří až delší praxe.<sup>468</sup>

### **3.3. Plánovaná novela Zákoníku práce**

Zákonodárce se rozhodl reagovat na kritiku současné úpravy ze strany odborné veřejnosti. Znění ustanovení §§ 338 a 340 Zákoníku práce mají být změněna v rámci plánované podstatné novely Zákoníku práce, která by měla nabýt účinnosti 1. července 2017. Předkladatelem novely je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Nová úprava má změnit současný princip české úpravy přechodu práv a povinností, tj. skutečnost, že k přechodu dochází automaticky v každém případě při převedení činností nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému způsobilému zaměstnavateli. Navrhovatel v důvodové zprávě zdůrazňuje, že nově má být v souladu s rozsudky SDEU ve věci *Spijkers, Rygaard* nebo *Süzen* zohledněno, zda dochází k přechodu hospodářské

---

<sup>465</sup> BUKOVJAN, Petr. Odstupné a odvod pojistného. *Práce a mzda*. roč. 2014, č. 6. [cit. 2016-11-20]. Dostupné z WWW: <http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d45575v56901-odstupne-a-odvod-pojistneho/>.

<sup>466</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností v praxi*. Právní rádce. roč. 2012, č. 8. s. 10. [cit. 2016-11-27]. Dostupné z WWW: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-57113790-prechod-prav-a-povinnosti-v-praxi>.

<sup>467</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. str. 1408. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online.

<sup>468</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*. Právní rozhledy. roč. 2011, č. 11. s. 605. dostupné z Beck-online.

jednotky, či zda se jedná o insourcing nebo outsourcing<sup>469</sup> (vzhledem k rozhodnutím SDEU, na která důvodová zpráva odkazuje, navrhovatel tímto tvrzením zřejmě pouze zdůraznil vhodnost vztažení Spijkers kritérií též na české poměry, úprava přechodu v Zákoníku práce se i nadále bude vztahovat na případy insourcingu a outsourcingu, jak ostatně judikoval též SDEU v rozsudcích Watson Rask, Süzen, Hernández Vidal, Sánchez Hidalgo a CLECE).

Právní důvod přechodu upravený v ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce nadále nebude definovaný jako převod úkolů zaměstnavatele nebo jejich části, ale pouze jako převod činnosti nebo části činnosti zaměstnavatele. Na tuto změnu bude reagovat též znění § 340 Zákoníku práce.

Novela však s pojmem hospodářská jednotka nepracuje. V novém ustanovení § 338 odst. 3 Zákoníku práce vymezuje podmínky, které musí být splněny, aby k přechodu došlo.<sup>470</sup> Tyto podmínky v určitém rozsahu vycházejí z kritérií formulovaných v rozsudku Spijkers, nejsou však zcela totožné (opomíjí kritérium hodnoty nehmotných statků v den převodu, doby případného přerušování činnosti, převzetí zákazníků, tautologické kritérium převzetí většiny původních zaměstnanců dosavadního zaměstnavatele, naopak přidává některé podmínky, které SDEU neformuloval). Inspirací předkladatele totiž nebyla pouze judikatura SDEU,

---

<sup>469</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. K bodu 142 a 143. Sněmovní tisk 903. [cit. 2016-12-03]. Dostupné z WWW: <http://psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.

<sup>470</sup> Novelizované znění ustanovení § 338 odst. 3 má mít následující znění: „Pro případ převodu činnosti zaměstnavatele podle tohoto zákona musí být splněny následující podmínky:

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

Viz návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Bod 142. Sněmovní tisk 903. [cit. 2016-12-03]. Dostupné z WWW: <http://psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.

ale též právní úprava Velké Británie,<sup>471</sup> byť je britské pojetí převodu (tj. bez vazby na hospodářskou jednotku) v Evropě raritní.<sup>472</sup>

Nové pojetí se proto v meziresortním připomínkovém řízení setkalo s kritikou. Jak Komora daňových poradců ČR, tak Americká obchodní komora v ČR by považovaly za vhodnější navázat českou úpravu přímo na pojem hospodářská jednotka. Namísto prepisu definičních kritérií hospodářské jednotky do textu Zákoníku práce by přímý odkaz na pojem používaný evropskou legislativou byl flexibilnějším řešením. Vymezení podmínek v novém ustanovení § 338 odst. 3, na jejichž splnění je aplikace právní úpravy přechodu vázána, navíc obě výše uvedené komory považují za nepřesné.<sup>473</sup> Tyto připomínky však předkladatel novely neakceptoval. Jeden z autorů novely se již dříve vyjádřil, že taková konstrukce by sice odpovídala unijní koncepci, nicméně by významným způsobem věcně změnila rozsah změn na straně zaměstnavatele, se kterými je aplikace právní úpravy přechodu práv a povinností spojena v souladu s aktuální úpravou.<sup>474</sup> Podle jiných názorů by řešení navrhané výše uvedenými komorami nevyřešila pouhá novelizace Zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že se pojem převod činnosti zaměstnavatele dostal též do Občanského zákoníku, bylo by zřejmě potřeba novelizovat též tento předpis.<sup>475</sup>

Současná ustanovení § 338 odst. 3 a odst. 4 Zákoníku práce mají zůstat nezměněna, reagují pouze na nové znění ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce. Nový odstavec 3 předmětného ustanovení však tyto odstavce odsune v pořadí.

---

<sup>471</sup> Vypořádání připomínek označených jako zásadní k materiálu s názvem: Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. K bodu 125. Identifikační číslo materiálu v eKLEPu: RACKA7LFPYY1. číslo jednací Odboru vládní agendy ÚV ČR: 817/16. [cit. 2016-12-03]. Dostupné z WWW: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=RACKA7LFPYY1>.

<sup>472</sup> Pojetí přechodu práv a povinností v právní úpravě Velké Británie (tj. bez vazby na hospodářskou jednotku) je však v Evropě raritní. Viz. RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností při změně dodavatele*. [cit. 2016-12-03] Dostupné z WWW: <http://pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prechod-prav-a-povinnosti-pri-zmene-dodavatele>.

<sup>473</sup> Vypořádání připomínek podstatné povahy k materiálu s názvem: Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. K bodu 125. Identifikační číslo materiálu v eKLEPu: RACKA7LFPYY1. číslo jednací Odboru vládní agendy ÚV ČR: 817/16. [cit. 2016-12-03] Dostupné z WWW: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=RACKA7LFPYY1>.

<sup>474</sup> HŮRKA, Petr. *Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze*. Právník. roč. 2015. č. 7. s. 579.

<sup>475</sup> RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností při změně dodavatele*. [cit. 2016-12-03] Dostupné z WWW: <http://pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prechod-prav-a-povinnosti-pri-zmene-dodavatele>.

Nová úprava má též zamezit tomu, aby zaměstnavatelé z obav před výpověďmi podanými na poslední chvíli o plánovaném přechodu zaměstnance v rozporu s ustanovením § 339 Zákoníku práce neinformovali. Podle novelizovaného znění ustanovení § 51a Zákoníku práce budou moci zaměstnanci, kteří o přechodu nebyli informováni 30 dní předem anebo o něm nebyli informováni vůbec, podat výpověď kdykoli v průběhu 2 měsíců následujících po dni přechodu. Výpovědní doba bude v takovém případě činit 15 dní a bude běžet od okamžiku doručení zaměstnavateli. Lepší postavení mají získat též zaměstnavatelé – zaměstnanci budou moci výpověď podle ustanovení § 51a Zákoníku práce podat jen do 15 dnů ode dne, kdy byli o přechodu informováni.<sup>476</sup>

Je však otázkou, v jaké podobě a zda vůbec novela projde legislativním procesem.

### **3.4. Shrnutí české úpravy**

Právní úprava přechodu práv a povinností byla v českém právním řádu obsažena již mnohem dříve, než byla na evropské úrovni přijata Směrnice 1977. Tehdejší česká regulace však, co se týká úrovně ochrany zaměstnanců, zdaleka nedosahovala evropského standardu (nechránila zaměstnance před ukončením pracovněprávního vztahu v souvislosti s přechodem, nestanovila povinnost informovat o přechodu dotčené zaměstnance či s nimi některé záležitosti projednat, neznala zásadu, že k přechodu dochází jen v případech stanovených zákonem, nepočítala s přechodem tehdy, kdy se daná strukturální změna týkala jen části zaměstnavatele apod.). Vzhledem k charakteru role státu na trhu práce nebylo primárním cílem úpravy zabezpečit ochranu zaměstnance, ale spíše zjednodušit organizační agendu zaměstnavatele.<sup>477</sup>

Přibližování české a evropské úpravy přinesla postupující privatizace. Zcela zásadním posunem však byla až příprava České republiky na vstup do Evropské unie a s tím spojené přizpůsobování české legislativy *acquis communautaire*. U institutu přechodu práv a povinností se tak stalo prostřednictvím harmonizační novely

---

<sup>476</sup> Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Bod 15. Sněmovní tisk 903. [cit. 2016-12-03] Dostupné z WWW: <http://psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.

<sup>477</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. upravené a doplněné vydání. Praha: Všehrd, 1994. 290s. str. 61. ISBN 8085305291.

č. 155/2000 Sb. Od okamžiku nabytí účinnosti této novely český právní řád respektuje tři základní prvky evropského pojetí ochrany zaměstnanců dotčených převodem - koncept automatického přechodu, zákaz propuštění zaměstnance v souvislosti s přechodem i informační a projednací povinnost obou zaměstnavatelů.

Český zákonodárce využil též dispozitivních ustanovení Směrnice 2001, když v souladu s článkem 5 odst. 2 písm. a) omezil rozsah přecházejících dluhů v případě, kdy k přechodu dochází při zpeněžení dlužníkovy podniku jedinou smlouvou v rámci insolvenčního řízení. S účinností od 1. ledna 2012 pak v souladu s článkem 3 odst. 3 Směrnice 2001 i české předpisy omezují účinnost přecházející kolektivní smlouvy. Ke stejnému datu bylo do českého právního řádu konečně zakotveno též právo zaměstnance, aby se rozhodl, zda bude po přechodu vykonávat práci pro přejímajícího zaměstnavatele (respektive možnost daný pracovněprávní vztah ukončit výpovědí se zvláštní výpovědní dobou).

Současná česká úprava přechodu práv a povinností pojímá přechod mnohem širěji, než jak jej chápe Směrnice 2001 a judikatura SDEU. Český zákonodárce přechod práv a povinností spojil též s pouhým převodem činnosti zaměstnavatele a ignoruje kritérium hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, formulované v rozhodnutí Spijkers (a následně v rozhodnutích Bork International, Rygaard, Merckx, Süzen, Hernández Vidal nebo Klarenberg), respektive v článku 1 odst. 1 písm. b) Směrnice 2001. Naše koncepce tak odpovídá přístupu SDEU vyjádřenému v rozsudku Schmidt, byť na něj pozdější judikatura SDEU nenavázala.

Takto extenzivní úprava působí v praxi problémy. K přechodu dochází i v situacích, kdy zaměstnavatel může tento následek předvídat jen velmi obtížně (např. i tehdy, pokud v nově pronajatých prostorách sloužících podnikání začne provozovat obdobnou činnost, jakou v nich dříve vykonával předchozí nájemník,<sup>478</sup> a to dokonce tehdy, nepřebírá-li od něj žádné hmotné vybavení provozovny a užívání prostor jednotlivými nájemníky na sebe plynule nenavazuje<sup>479</sup>).

---

<sup>478</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 3408/2015 ze dne 23. 6. 2016. [cit. 2016-12-03] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/AA0730B3EE450F50C12580190031130C?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/AA0730B3EE450F50C12580190031130C?openDocument&Highlight=0).

<sup>479</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 3712/2015 ze dne 14. 7. 2016. [cit. 2016-12-03] Dostupné z WWW:

Ačkoli je česká úprava vnímána jako dovolená odchylka od unijní regulace v rámci režimu článku 8 Směrnice 2001, takto široké vnímání přechodu nemusí být vždy skutečně v prospěch zaměstnanců (například v situaci, kdy je dosavadní zaměstnavatel solventnější než ten, k němuž by měli být převedeni). Spolu s přísnou úpravou možnosti ukončení pracovněprávních vztahů zaměstnanců dotčených přechodem (byť je judikatura Nejvyššího soudu v tomto ohledu poměrně benevolentní<sup>480</sup>) a změny pracovních podmínek převedených zaměstnanců může mít české pojetí přechodu pro přejímajícího zaměstnavatele fatální ekonomické důsledky. Pokud jsou si oba zúčastnění zaměstnavatelé předem vědomi, že uzavřením obchodu k přechodu dojde, pak česká regulace funguje jako faktor významně ovlivňující podobu smluvních podmínek transakce.

Stinnou stránkou české úpravy je též možnost zaměstnance rozmýšlet si, zda má zájem pracovat pro přejímajícího zaměstnavatele, až do posledního dne před přechodem. Vzhledem k neexistenci citelné sankce za nesplnění informační povinnosti (v případě, kdy u zaměstnavatele nepůsobí zástupci zaměstnanců, pak neexistuje de facto žádná sankce, když podání žaloby na náhradu újmy není v praxi nikterak časté) vede zaměstnavatele k zamlčení převodu. To však zaměstnance ve výsledku postihne mnohem více, než stanovení omezené lhůty k podání výpovědi.

O odstranění těch nepalčivějších problémů usiluje novela Zákoníku práce, kterou aktuálně projednává Poslanecká sněmovna. Ani ona však kritéria hospodářské jednotky nepřejímá zcela v souladu s unijní doktrínou. Odvolání na britský vzor se v souvislosti s brexitem nejeví jako nejpraktičtější řešení.

---

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/EAF7E5C8A5F8DA9C1258041003AF4FC?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/EAF7E5C8A5F8DA9C1258041003AF4FC?openDocument&Highlight=0).

<sup>480</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 3046/2013 ze dne 24. 9. 2014. [cit. 2016-12-03] Dostupné z WWW:

[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/7AB2E7735B43C30DC1257D880063EAB2?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/7AB2E7735B43C30DC1257D880063EAB2?openDocument&Highlight=0).

## 4. Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu Francie

Francie je typickým zástupcem členských zemí Evropské unie, které zaměstnance při změně zaměstnavatele chránily již před přijetím Směrnice 1977. Právní úprava přechodu práv a povinností ve francouzských předpisech a zejména judikatura, která ji vykládala, však prošla poměrně zajímavým vývojem. Koncept široké ochrany zaměstnanců založený na judikatuře z 30. let 20. století postupem času pro potřeby moderní ekonomiky zastaral, judikatura z přísného výkladu ustoupila, aby následně pod vlivem rozhodnutí SDEU opět posílila ochranné prvky.

Francouzská terminologie se od té evropské liší. Převod podniku francouzská úprava vystihuje pojmem změna právního postavení zaměstnavatele. Místo termínů převodce a nabyvatel pak používá označení původní zaměstnavatel a nový zaměstnavatel.<sup>481</sup> Dle francouzského zákonodávce by užití evropského pojmosloví působnost úpravy zbytečně omezovalo.<sup>482</sup>

### 4.1. Historická východiska francouzské právní úpravy přechodu práv a povinností

Za první francouzský předpis, který upravoval přechod práv a povinností, lze považovat zákon ze dne 22. listopadu 1918 (v původním znění *loi du 22 novembre 1918*). Ten reagoval na konec první světové války a demobilizaci francouzské armády. Vojáci propuštění z vojska podle něj měli nárok pokračovat v zaměstnání, které vykonávali předtím, než obdrželi povolávací rozkaz. Praktická aplikace tohoto ustanovení však byla problematická.<sup>483</sup> O necelých deset let později proto byla přijata nová regulace, která následky spojené s převodem podniku upravovala komplexně pro všechny zaměstnance.

---

<sup>481</sup> Pozdější francouzská judikatura však používá i unijní pojmosloví.

<sup>482</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 23. [cit. 2017-02-25] Dostupné z WWW:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>483</sup> POUSSON, Alain. *Cession d'entreprise et relations du travail*. Les Cahiers de droit. Roč. 1993. č. 3. str. 846. [cit. 2017-02-25] Dostupné z WWW:

[http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start\\_page=847&collection=journals&set\\_as\\_cursor=1&men\\_tab=srchresults](http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start_page=847&collection=journals&set_as_cursor=1&men_tab=srchresults).

#### 4.1.1. Zákoník práce z roku 1910

Zmiňovaný mezník ve francouzské úpravě představoval zákon ze dne 19. července 1928 (v původním znění *loi du 19 juillet 1928*), který do zákoníku práce z roku 1910 vložil odstavce 7 článku 23 knihy první (*Livre 1er du code du travail*) (dále jen „**Zákoník práce z roku 1910**“). Podle jeho znění v případě, kdy nastala změna právního postavení zaměstnavatele, zejména v důsledku dědění, prodeje, fúze, změny právní formy, vytvoření obchodní společnosti, veškeré pracovní smlouvy existující ke dni změny zůstávají nedotčeny a stávají se smlouvami mezi novým zaměstnavatelem a zaměstnanci podniku.

S účinností výše uvedeného zákona byl do francouzského právního řádu inkorporován základní princip, na kterém stojí Směrnice 1977 a Směrnice 2001 – převod podniku z převodce na nabyvatele (změna právního postavení zaměstnavatele) není důvodem pro propuštění zaměstnanců, kteří v něm pracují. Nabyvatel (nový zaměstnavatel) vstupuje do pracovněprávních vztahů převodce (původního zaměstnavatele) s jeho dosavadními zaměstnanci za stávajících podmínek. K přechodu práv a povinností dochází automaticky na základě zákona, přičemž jde o imperativní normu, jejíž aplikaci původní a nový zaměstnavatel nemohou smluvně vyloučit.<sup>484</sup> Jakékoli změny právního postavení zaměstnavatele tak již neměly mít negativní dopad na zaměstnance.<sup>485</sup>

##### 4.1.1.1. Právní důvod přechodu práv a povinností

Nové stěžejní ustanovení francouzské úpravy přechodu práv a povinností bylo formulováno velmi široce, výčet právních důvodů přechodu nebyl taxativní. Zásadní roli v jeho výkladu tak sehrála především soudní judikatura.<sup>486</sup> Soudním rozhodnutím,

---

<sup>484</sup> VERDIER, Jean-Maurice. *Droit du travail*. 9. vydání. Paris: Dalloz, 1990. Mémentos Dalloz. Droit privé. 404s. str. 211. ISBN 2-247-01180-2.

<sup>485</sup> SINAY, Hélène. *Contract de travail et conventions collectives face aux mutations industrielles*. Les Cahiers de droit. roč. 1968. číslo 3. str. 536. [cit. 2017-02-26] Dostupné z WWW: [http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein\\_journals/lcdd9&div=42&start\\_page=527&collection=journals&set\\_as\\_cursor=0&men\\_tab=srchresults](http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein_journals/lcdd9&div=42&start_page=527&collection=journals&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults).

<sup>486</sup> COUTURIER, Gérard. *Droit du travail. 1, Les relations individuelles de travail*. 2. vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1993. Droit fondamental. Droit social. 568s. str. 373. ISBN 2-13-045148-9.



kteřé nastavilo mantinely jeho vřkladu jako první, byl rozsudek sociálního senátu Kasačního soudu ve věci Goupy.<sup>487</sup>

Kasační soud konstatoval, že smyslem úpravy je zajištění stabilnějších zaměstnání. Je jej proto potřeba aplikovat na všechny případy, kdy tentýž podnik pokračuje v provozu pod jiným vedením. Změnou právního postavení zaměstnavatele, se kterou je spojen přechod práv a povinností, se tedy dle Kasačního soudu rozumí i situace, kdy dochází ke změně dodavatele. V posuzovaném případě se obec rozhodla ukončit spolupráci se stávajícím subjektem, který pro ni zajišťoval veřejnou službu, a najmout nového poskytovatele. Nový dodavatel se okamžikem účinnosti smlouvy s obcí stal zaměstnavatelem zaměstnanců původního dodavatele, lhostejno na tom, že mezi původním a novým zaměstnavatelem neexistoval přímý vztah. Francouzská judikatura tak již v roce 1934 dospěla k závěru, na který později navázala judikatura SDEU (viz rozhodnutí *Daddy's dance hall*, *Bork International*, *Redmont Stichting*, *Merckx*, *Temco*, *Süzen a Sánchez Hidalgo*). Tento soudní výklad zůstal aktuální až do poloviny osmdesátých let.<sup>488</sup>

#### **4.1.1.2. Vliv změny právního postavení zaměstnavatele na kolektivní smlouvy**

Rozsah práv zaměstnanců, která přecházela z původního na nového zaměstnavatele v souladu s článkem 23 odst. 7 knihy první Zákoníku práce z roku 1910, francouzské soudy vykládaly v porovnání s pozdější evropskou úpravou velmi restriktivně. V návaznosti na změnu právního postavení zaměstnavatele totiž docházelo pouze k přechodu pracovních smluv, respektive práv a povinností do pracovní smlouvy inkorporovaných,<sup>489</sup> nikoli ostatních povinností zaměstnavatele vzniklých na základě jiného titulu. Nepřecházely tak ani nároky vzniklé na základě kolektivní smlouvy.<sup>490</sup>

---

<sup>487</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 27. února 1934. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 51 str. 101. [cit. 2017-02-25] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000006952825>.

<sup>488</sup> LABORDE, Jean-Pierre, ROJOT, Jacques. *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. Alphen aan den Rijn : Wolters Kluwer, 2011. 354s. str. 175. ISBN: 9065449051.

<sup>489</sup> SINAY, Hélène. *Contract de travail et conventions collectives face aux mutations industrielles*. Les Cahiers de droit. roč. 1968. číslo 3. str. 536. [cit. 2017-02-26] Dostupné z WWW: [http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd9&div=42&start\\_page=527&collection=journals&set\\_as\\_cursor=0&men\\_tab=srchresults](http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd9&div=42&start_page=527&collection=journals&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults).

<sup>490</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 29. dubna 1965. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 320. [cit. 2017-02-26] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006969713&fastReqId=816822243&fastPos=1>.

Kasační soud tak jasně odmítl možnost považovat nároky vzniklé dle kolektivní smlouvy za nároky inkorporované do smlouvy pracovní.<sup>491</sup>

Návaznost kolektivních smluv tak byla možná pouze v případě, kdy původní i nový zaměstnavatelé byli vázáni toutéž kolektivní smlouvou. Pokud nový zaměstnavatel nebyl signatářem žádné kolektivní smlouvy, na převedené zaměstnance se žádná kolektivní smlouva nevztahovala. Jestliže nový zaměstnavatel byl kolektivní smlouvou vázán, začala tato smlouva mít bezprostředně po změně právního postavení zaměstnavatele právní účinky i pro převedené zaměstnance.<sup>492</sup>

#### 4.1.2. Zákoník práce z roku 1973

Výše zmiňované ustanovení Zákoníku práce z roku 1910 bylo po rekonstrukci pracovního práva začleněno do článku L. 122-12 odstavce 2 zákoníku práce z roku 1973 (v původním znění *Code du travail*), který byl vyhlášen zákonem č. 73-4 z 2. ledna 1973 (v původním znění *loi numéro 73-4 du 2 janvier 1973*) (dále jen „**Zákoník práce z roku 1973**“). Toto ustanovení, alespoň co se týče počtu sporů, které při jeho výkladu vznikly, či problémů, které v praxi nastávají při jeho aplikaci, zaujímá mezi normami tvořícími Zákoník práce z roku 1973 výsadní postavení.<sup>493</sup>

Poměrně stručné ustanovení bylo vykládáno velkým množstvím soudních rozhodnutí, která upřesnily podmínky, za jakých dochází k jeho aplikaci, respektive implementovala některé zásady plynoucí z evropské úpravy (možnost tohoto způsobu provedení evropských směrnic SDEU připustil v rozhodnutí Komise proti Itálii 1986).

Zákoník práce z roku 1973 otázky spojené se změnou právního postavení zaměstnavatele upravuje podrobněji než jeho předchůdce, tj. nikoli v jediném ustanovení. Důvodem je mimo jiné implementace unijních směrnic.

---

<sup>491</sup> SINAY, Hélène. *Contract de travail et conventions collectives face aux mutations industrielles*. Les Cahiers de droit. roč. 1968. číslo 3. str. 537. [cit. 2017-02-26] Dostupné z WWW: [http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd9&div=42&start\\_page=527&collection=journals&set\\_as\\_cursor=0&men\\_tab=srchresults](http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd9&div=42&start_page=527&collection=journals&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults).

<sup>492</sup> SINAY, Hélène. *Contract de travail et conventions collectives face aux mutations industrielles*. Les Cahiers de droit. roč. 1968. číslo 3. str. 537 - 538. [cit. 2017-02-26] Dostupné z WWW: [http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd9&div=42&start\\_page=527&collection=journals&set\\_as\\_cursor=0&men\\_tab=srchresults](http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd9&div=42&start_page=527&collection=journals&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults).

<sup>493</sup> BAILLY, Pierre. *L'application de l'article L. 122-12, alinea 2, du Code du travail par la chambre sociale*. Cour de Cassation. Droit du Travail. Etudes – Communication – Jurisprudence – Doctrine. 3. trimestr 2005. str. 3. [cit. 2017-02-26] Dostupné z WWW: [https://www.courdecassation.fr/IMG/pdf/BICC\\_Droit\\_du\\_travail\\_71.pdf](https://www.courdecassation.fr/IMG/pdf/BICC_Droit_du_travail_71.pdf).

#### 4.1.2.1. Působnost Zákoníku práce z roku 1973

Místní působnost ustanovení Zákoníku práce z roku 1973, která upravují přechod práv a povinností, není omezena. Ustanovení se tedy použijí na všechny případy změn právního postavení zaměstnavatele, ke kterým dochází na francouzském území.<sup>494</sup> Na převody z podniků z Francie do zahraničí ale nedopadá.<sup>495</sup>

Úprava změny právního postavení zaměstnavatele obsažená v Zákoníku práce z roku 1973 byla velmi široká – úmyslem zákonodárce bylo vztáhnout ji na všechny zaměstnance a všechny změny, které se mohou právního postavení zaměstnavatele dotknout.<sup>496</sup> V souladu s judikaturou se tak přechod týká například i pracovních smluv učňů, kteří v podniku absolvují odborný výcvik,<sup>497</sup> nebo zaměstnanců dočasně vyslaných mimo převáděný podnik.<sup>498</sup> Někteří zaměstnanci se však přesto aplikaci vymykají – ustanovení se nepoužije například na zaměstnance pracující z domova.<sup>499</sup>

Poměrně zajímavým vývojem však prošel postoj francouzských soudů k aplikaci článku L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973 na případy, kdy jedním ze zúčastněných zaměstnavatelů měl být subjekt založený podle veřejného práva. Tyto situace byly

---

<sup>494</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 12. [cit. 2017-02-26] Dostupné z WWW:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>495</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 5. dubna 1995. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 123 str. 89. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007033932&fastReqId=237028294&fastPos=1>.

<sup>496</sup> VERDIER, Jean-Maurice. *Droit du travail*. 9. vydání. Paris: Dalloz, 1990. Mémentos Dalloz. Droit privé. 404s. str. 211. ISBN 2-247-01180-2.

<sup>497</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 28. března 1996. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 125 str. 86. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007035688&fastReqId=2037457422&fastPos=1>.

<sup>498</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 14. května 1997. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 170 str. 123. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007037259&fastReqId=1960295295&fastPos=1>.

<sup>499</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 5. prosince 1989. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 695 str. 418. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007023484&fastReqId=257084116&fastPos=1>.

tradičně z působnosti uvedeného článku vyňaty.<sup>500</sup> Důvodem tohoto přístupu byla specifická francouzského veřejného práva, která měla uchránit pravidla poskytování veřejných služeb před zákony trhu.<sup>501</sup> Pod vlivem judikatury SDEU (viz např. rozhodnutí *Redmont Stichting*, *Henke*, *Sánchez Hidalgo*, *Collino*, *Scattolon* a *Mayeur*, respektive následné znění článku 1 odst. 1 písm. c) Směrnice 2001) francouzské soudy otočily a připustily použití článku L. 122-12 odstavce 2 Zákoníku práce z roku 1973 též na převody podniku uskutečněné za účasti subjektu veřejného práva.<sup>502</sup>

V této souvislosti francouzská Státní rada (*Conseil d'État*) judikovala, že v případě, kdy subjekt veřejného práva jakožto nový zaměstnavatel následkem změny právního postavení zaměstnavatele přejímá zaměstnance soukromoprávního subjektu, má tento veřejnoprávní subjekt povinnost (neexistuje-li pro danou situaci zvláštní právní úprava) převzít co největší množství soukromoprávních pracovních smluv, eventuálně dotčeným zaměstnancům nabídnout služební poměr, který by přejímal zásadní ustanovení jejich předchozích pracovních smluv. Pokud dotčený zaměstnanec transformaci soukromoprávního pracovního vztahu ve služební poměr odmítne, veřejnoprávní subjekt je oprávněn takového zaměstnance propustit za podmínek upravených pracovním právem a příslušnou pracovní smlouvou.<sup>503</sup>

---

<sup>500</sup> *Situace, kdy by subjekt veřejného práva byl v postavení nového zaměstnavatele*: rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 7 února 1980. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 115. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007004937&fastReqId=189280667&fastPos=3>, a *situace, kdy by subjekt veřejného práva byl v postavení původního zaměstnavatele*: rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 1. prosince 1993. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 295 str. 201. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007031712&fastReqId=1741899718&fastPos=1>.

<sup>501</sup> BAILLY, Pierre. L'application de l'article L. 122-12, alinea 2, du Code du travail par la chambre sociale. *Cour de Cassation. Droit du Travail. Etudes – Communication – Jurisprudence – Doctrine*. 3. trimestr 2005. str. 3. [https://www.courdecassation.fr/IMG/pdf/BICC\\_Droit\\_du\\_travail\\_71.pdf](https://www.courdecassation.fr/IMG/pdf/BICC_Droit_du_travail_71.pdf).

<sup>502</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 25. června 2002. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 216 str. 209. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007044478&fastReqId=1810566050&fastPos=1>.

<sup>503</sup> Rozsudek Conseil d'État ze dne 22. října 2004. zveřejněno ve sbírce Lebon [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000008258067>.

Tento princip byl následně v podobě zákona č. 2005-843 ze dne 27 července 2005 (v původním znění *loi numéro 2005-843 du 27 juillet 2005*) zakomponován i do francouzských předpisů. Článek 20 citovaného zákona doplňuje, že služební poměr má být nabídnut na dobu určitou či neurčitou, v závislosti na tom, na jak dlouhou dobu byl sjednán nahrazovaný pracovní poměr.

Státní rada však následně dodala, že převzetí podmínek odměňování je možné jen tehdy, pokud odměna přejímaného zaměstnance zjevně nepřevyšuje odměnu, kterou by s přihlédnutím k vykonávané funkci, kvalifikaci a odměně přiznávané státním zaměstnancům na srovnatelných pozicích získal státní zaměstnanec.<sup>504</sup>

#### 4.1.2.2. Právní důvod přechodu práv a povinností

Jak již bylo uvedeno výše, obsah článku 23 odst. 7 knihy první Zákoníku práce z roku 1910 byl přejet do Zákoníku práce z roku 1973 jako článek L. 122-12 odstavec 2. Výčet právních důvodů přechodu práv a povinností, tj. změna právního postavení zaměstnavatele, zejména v důsledku dědění, prodeje, fúze, změny právní formy, vytvoření obchodní společnosti, je i nadále pouze demonstrativní.<sup>505</sup>

Francouzská judikatura založená na zmiňovaném rozhodnutí Goupy vycházela z koncepce, podle které se o právní důvod změny právního postavení zaměstnavatele jedná tehdy, když dochází k převzetí činnosti původního zaměstnavatele zaměstnavatelem novým či dokonce k pouhému pokračování ve výkonu téže práce. Takto široký výklad následně nahradilo pojetí podniku jakožto organizační jednotky.<sup>506</sup> V návaznosti na přijetí Směrnice 1977 ale francouzské soudy postupně převzaly kritérium, na kterém svou rozhodovací praxi postavil SDEU – aplikace právní úpravy změny právního postavení zaměstnavatele závisí na tom, zda došlo k převodu

---

<sup>504</sup> Stanovisko Conseil d'État ze dne 21. května 2007 č. 299307. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000466410>.

<sup>505</sup> COUTURIER, Gérard. *Droit du travail. 1, Les relations individuelles de travail*. 2. vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1993. Droit fondamental. Droit social. 568s. str. 374. ISBN 2-13-045148-9.

<sup>506</sup> VERDIER, Jean-Maurice. *Droit du travail*. 9. vydání. Paris: Dalloz, 1990. Mémentos Dalloz. Droit privé. 404s. str. 212. ISBN 2-247-01180-2.

hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu,<sup>507</sup> a to i v případě outsourcingu.<sup>508</sup>

Hospodářskou jednotkou ve smyslu článku L. 122-12 odstavce 2 Zákoníku práce z roku 1973 se rozumí soubor výrobních faktorů vyčleněných pro výkon jedné činnosti. V rámci změny právního postavení zaměstnavatele tyto faktory jako celek, nebo alespoň jejich podstatnou část, přejímá nový zaměstnavatel. Hospodářskou jednotku tedy necharakterizuje její organizační struktura, ale prostředky, kterými disponuje.<sup>509</sup> Těmi může být jak hmotný majetek (např. prostory, zařízení, zboží), tak majetek nehmotný (klientela, existující zakázky, práva spojená s ochrannou známkou apod.).<sup>510</sup>

Dle judikatury francouzských soudů charakteristiku hospodářské jednotky naplňuje například i oddělení masných výrobků v supermarketu<sup>511</sup> nebo portfolio smluv, na jejichž základě společnost spravuje nemovitosti.<sup>512</sup> Počet přecházejících zaměstnanců je irelevantní, k hospodářské jednotce může být přidělen třeba pouze jediný.<sup>513</sup>

---

<sup>507</sup> COUTURIER, Gérard. *Droit du travail. 1, Les relations individuelles de travail*. 2. vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1993. Droit fondamental. Droit social. 568s. str. 380 - 382. ISBN 2-13-045148-9.

<sup>508</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 18. července 2000. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 285 str. 225. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007041695&fastReqId=264703812&fastPos=1>.

<sup>509</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 19. února 1992. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 94 str. 58. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007028415&fastReqId=1860697028&fastPos=1>.

<sup>510</sup> POUSSON, Alain. *Cession d'entreprise et relations du travail*. Les Cahiers de droit. Roč. 1993. č. 3. str. 871. [cit. 2017-03-18] Dostupné z WWW:

[http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start\\_page=847&collection=journals&set\\_as\\_cursor=1&men\\_tab=srchresults](http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start_page=847&collection=journals&set_as_cursor=1&men_tab=srchresults).

<sup>511</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 26. září 1990. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 388 str. 234. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024972&fastReqId=1887263091&fastPos=1>.

<sup>512</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 23. září 1992. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 474 str. 297. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007029303&fastReqId=536000218&fastPos=1>.

<sup>513</sup> POUSSON, Alain. *Cession d'entreprise et relations du travail*. Les Cahiers de droit. Roč. 1993. č. 3. str. 875. [cit. 2017-03-18] Dostupné z WWW:

[http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start\\_page=847&collection=journals&set\\_as\\_cursor=1&men\\_tab=srchresults](http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start_page=847&collection=journals&set_as_cursor=1&men_tab=srchresults).

Naproti tomu k převodu samostatné hospodářské jednotky nedochází, pokud nový dodavatel služeb spočívajících v zajišťování přepravy tuto zakázku realizuje vlastními vozidly, nikoli vozidly, které používal jeho předchůdce,<sup>514</sup> nebo pokud je převáděna pouze nemovitá věc jako taková.<sup>515</sup>

Zásadními kritérii,<sup>516</sup> jimiž francouzská judikatura podmiňuje použití článku L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973, jsou:

- Ekonomická činnost, kterou nový zaměstnavatel přejímá od zaměstnavatele původního, je sama o sobě vzhledem ke svému významu způsobilá tvořit podnik ve smyslu článku L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973, a to i tehdy, kdyby šlo jen o jednu z několika ekonomických činností původního zaměstnavatele,<sup>517</sup> nebo jen o část podniku,<sup>518</sup>
- Převáděná činnost se vyznačuje jistou odlišností od ostatních činností původního zaměstnavatele, proto též lze rozeznat, kteří zaměstnanci se převáděné činnosti věnují, tj. kteří mají být převedeni k novému zaměstnavateli;<sup>519</sup> a
- Nový zaměstnavatel převáděnou činnost vykonává obdobným způsobem, nedochází tedy implicitně ke změně požadavků na pracovní sílu.<sup>520</sup>

---

<sup>514</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 12. prosince 1990. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 652 str. 393. [cit. 2017-03-05] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007025784&fastReqId=508985351&fastPos=1>.

<sup>515</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 14. března 2006. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 97 str. 89. [cit. 2017-03-05] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051860&fastReqId=1883732874&fastPos=3>.

<sup>516</sup> VERDIER, Jean-Maurice. *Droit du travail*. 9. vydání. Paris: Dalloz, 1990. Mémentos Dalloz. Droit privé. 404s. str. 214. ISBN 2-247-01180-2.

<sup>517</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 19. února 1981. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 144 str. 109. [cit. 2017-03-05] Dostupné z WWW: <http://www.juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-19810219-7942484> a Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 8. listopadu 1983. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 535 str. 379. [cit. 2017-03-05] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007013039>.

<sup>518</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 18. března 1982. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 183 str. 135. [cit. 2017-03-05] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007009825&fastReqId=1533138956&fastPos=3>.

<sup>519</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 25. dubna 1984. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 148. [cit. 2017-03-05] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007013595&fastReqId=74893508&fastPos=1>.

Obdobně jako v případě české úpravy je praktická aplikace regulace změny právního postavení zaměstnavatele obtížná. Výše uvedená kritéria jsou spíše teoretického rázu. Rozhodující slovo, zda byla v daném případě skutečně naplněna, mají opět soudy.<sup>521</sup>

Podmínkou aplikace ustanovení L. 122-12 odstavce 2 Zákoníku práce z roku 1973 není převod vlastnického práva z původního zaměstnavatele na nového. Transakcí, která je právním důvodem změny právního postavení zaměstnavatele, může být i sjednání nájmu. Předmět nájmu může mít i skutečně zanedbatelný rozsah – například pronájem jednoho šicího stroje novým zaměstnavatelem.<sup>522</sup>

Převzetí podniku novým zaměstnavatelem ani nemusí plynule navazovat na ukončení výkonu činnosti původním zaměstnavatelem.<sup>523</sup> Francouzská judikatura je tak v souladu s rozhodnutími SDEU ve věci Ny Mølle Kro, Bork International a Allen.

Francouzská odborná literatura, stejně jako ta česká, polemizuje nad tím, zda je široký výklad právního důvodu přechodu, respektive změny právního postavení zaměstnavatele, vždy v prospěch zaměstnanců. Například v případech, kdy je nový zaměstnavatel insolventní.<sup>524</sup>

Ani dle francouzského právního řádu však neplatí, že se změnou právního postavení zaměstnavatele rozumí převod akcií či podílu.<sup>525</sup>

---

<sup>520</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 18. října 1983. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 503. [cit. 2017-03-05] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007012791&fastReqId=872243804&fastPos=2>.

<sup>521</sup> COUTURIER, Gérard. *Droit du travail. 1, Les relations individuelles de travail*. 2. vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1993. Droit fondamental. Droit social. 568s. str. 375. ISBN 2-13-045148-9.

<sup>522</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 19. října 1983. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 508 str. 361. [cit. 2017-03-11] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007012887&fastReqId=445468386&fastPos=24>.

<sup>523</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 27. července 1990. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 318 str. 189. [cit. 2017-03-11] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024919&fastReqId=1197085053&fastPos=28>.

<sup>524</sup> COUTURIER, Gérard. *Droit du travail. 1, Les relations individuelles de travail*. 2. vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1993. Droit fondamental. Droit social. 568s. str. 376. ISBN 2-13-045148-9.

<sup>525</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 17. října 1995. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:



#### 4.1.2.2.1. Existence právního vztahu mezi původním a novým zaměstnavatelem

Velmi turbulentní přístup francouzské soudy pojaly v otázce, zda má být článek L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973 aplikován i na případy změny dodavatele.

Již od roku 1934 francouzské soudy v souladu s citovaným rozhodnutím Goupy článek L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973, respektive článek 23 odst. 7 knihy první Zákoníku práce z roku 1910, vztahovaly i na případy změny dodavatele. Judikatura výslovně potvrdila, že neexistence přímého právního vztahu mezi oběma zaměstnavateli použití úpravy změny právního postavení zaměstnavatele nebrání.<sup>526</sup>

V první polovině 80. let dvacátého století ale sílilo přesvědčení, že tak široký výklad změny právního postavení zaměstnavatele omezuje chod ekonomiky až příliš excesivně a pokrývá hospodářskou soutěž mezi dodavateli. Výhoda, kterou měl tento přístup skýtat pro zaměstnance, byla považována za spíše iluzorní - nový dodavatel si nedobrovolně přejeté zaměstnance zpravidla nechtěl udržet na dlouhou dobu.<sup>527</sup>

Kasační soud tuto kritiku vyslyšel. Velký senát (*Assemblée plénière*) ve dvou rozhodnutích ze dne 15. listopadu 1985 zcela v protikladu s dosavadní judikaturou prohlásil, že pouhá ztráta zakázky (tj. situace, kdy jeden dodavatel přijde o zákazníka, který si následně nasmlouvá nového dodavatele) sama o sobě není právním důvodem změny právního postavení zaměstnavatele ve smyslu článku L 122-12 odstavce 2 Zákoníku práce z roku 1973.<sup>528</sup>

---

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007279286&fastReqId=52170270&fastPos=1>.

<sup>526</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 29. června 1972. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 479 str. 438. [cit. 2017-03-11] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006987516&fastReqId=1124374674&fastPos=1>.

<sup>527</sup> COUTURIER, Gérard. *Droit du travail. 1, Les relations individuelles de travail*. 2. vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1993. Droit fondamental. Droit social. 568s. str. 376. ISBN 2-13-045148-9.

<sup>528</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Assemblée plénière ze dne 15. listopadu 1985, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 7 str. 11. [cit. 2017-03-11] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007015598&fastReqId=389860337&fastPos=3> a Rozsudek Cour de Cassation, Assemblée plénière ze dne 15. listopadu 1985, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 8 str. 11. [cit. 2017-03-11] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007016121&fastReqId=389860337&fastPos=2>.

Negativní výklad předmětného ustanovení však Velký senát Kasačního soudu nedoplnil formulováním pozitivního výčtu podmínek jeho aplikace. Tuto mezeru o rok později doplnilo rozhodnutí sociální senátu Kasačního soudu – podmínkou použití úpravy změny právního postavení zaměstnavatele měla být existence právního vztahu mezi původním a novým zaměstnavatelem,<sup>529</sup> tj. převod musel být vždy proveden jednou transakcí mezi původním a novým zaměstnavatelem, nikoli více na sebe navazujícími kroky realizovanými mezi více subjekty.<sup>530</sup>

Tento omezený výklad však byl v rozporu s právním názorem SDEU vyjádřeným v rozsudcích *Daddy's dance hall*, *Bork International* (a pozdějších rozhodnutích *Redmont Stichting*, *Merckx*, *Temco*, *Süzen* a *Sánchez Hidalgo*). Kritizována byla také absence definice pojmu „právní vztah“.<sup>531</sup> Velký senát Kasačního soudu proto znovu obrátil. Opět současně hned ve dvou rozhodnutích konstatoval, že jak články 1 a 3 Směrnice 1977, tak článek L. 122-12 odstavec 2 Zákoníku práce z roku 1973 se použijí na všechny převody hospodářských jednotek, které si ponechávají svou identitu, i tehdy, kdy mezi původním a novým zaměstnavatelem neexistuje přímý vztah.<sup>532</sup> Tímto rozhodnutím se francouzská soudní praxe dostala do souladu s unijní judikaturou.

Velký senát Kasačního soudu ale zároveň v dalším rozhodnutí uzavřel, že pouhá ztráta zakázky nadále aplikaci článku L 122-12 Zákoníku práce z roku 1973

---

<sup>529</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 12. června 1986, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 299 str. 229. [cit. 2017-03-11] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007017457&fastReqId=540460819&fastPos=10>.

<sup>530</sup> POUSSON, Alain. *Cession d'entreprise et relations du travail*. Les Cahiers de droit. Roč. 1993. č. 3. str. 853 a 855. [cit. 2017-03-18] Dostupné z WWW:

[http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start\\_page=847&collection=journals&set\\_as\\_cursor=1&men\\_tab=srchresults](http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start_page=847&collection=journals&set_as_cursor=1&men_tab=srchresults).

<sup>531</sup> VERDIER, Jean-Maurice. *Droit du travail*. 9. vydání. Paris: Dalloz, 1990. Mémentos Dalloz. Droit privé. 404s. str. 212. ISBN 2-247-01180-2.

<sup>532</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Assemblée plénière ze dne 16. března 1990, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 4 str. 6. [cit. 2017-03-11] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007023818&fastReqId=1014548564&fastPos=1> a rozsudek Cour de Cassation, Assemblée plénière ze dne 16. března 1990, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 4 str. 6. [cit. 2017-03-11] Dostupné z WWW:  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007023463&fastReqId=1014548564&fastPos=2>.

automaticky nepůsobí.<sup>533</sup> V navazujícím rozhodnutí sociální senát doplnil vysvětlení - ztráta zakázky sama o sobě nepředstavuje převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu.<sup>534</sup> Zda je změna dodavatele změnou právního postavení zaměstnavatele ve smyslu článku L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973, proto vždy záleží na konkrétních okolnostech.

#### **4.1.2.2.2. Dobrovolné použití právní úpravy změny právního postavení zaměstnavatele**

Specifikem francouzské regulace je přístup, podle kterého může být působnost článku L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973 rozšířena – například na případy změny dodavatele, a to jak dohodou dotčených zaměstnavatelů,<sup>535</sup> tak kolektivní smlouvou.<sup>536</sup>

Tuto možnost využili především zástupci zaměstnanců, kteří v rámci kolektivního vyjednávání zahrnují povinnou aplikaci článku L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973 do textu oborových kolektivních smluv. Jde zejména o kolektivní smlouvy pro ty obory, kde převáděný podnik zpravidla nesplní kritérium hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu,<sup>537</sup> respektive kde by splnění takové podmínky mohlo být diskutabilní. Francouzská praxe tak zaujala k činnostem, které závisí především na lidské síle, odlišný přístup, než jaký vyjádřil SDEU ve věci Süzen.

---

<sup>533</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Assemblée plénière ze dne 16. března 1990, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 3 str. 5. [cit. 2017-03-11] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007023817&fastReqId=1014548564&fastPos=3>.

<sup>534</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 6. listopadu 1992, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 473 str. 294. [cit. 2017-03-11] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007028093&fastReqId=1632709461&fastPos=19>.

<sup>535</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 3. dubna 1991, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 163 str. 103. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007026595&fastReqId=160622415&fastPos=1>.

<sup>536</sup> TEYSSIE, Bernard. Code du travail. 17. vydání. Paris: Litec, 2001. 2293s. str. 115. ISBN 2-7111-3296-X a Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 12. února 1997, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 59 str. 39. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007037719&fastReqId=1291902385&fastPos=1>.

<sup>537</sup> IMPINNA, Jimmy. *Le nouvel article L1224-3-2 du Code du travail ou lorsque la loi « travail » se met au services des groupes d'intérêts*. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://consultation.avocat.fr/blog/jimmy-impinna/article-12540-le-nouvel-article-l1224-3-2-du-code-du-travail-ou-lorsque-la-loi-travail-se-met-au-service-des-groupes-d-interets.html>.

Při dobrovolném použití článku L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973 je však potřeba získat souhlas dotčených zaměstnanců.<sup>538</sup> Je též omezen rozsah přecházejících práv a povinností - dochází pouze k převodu práv a povinností plynoucích z pracovních smluv, nikoli zvyklostí zavedených původním zaměstnavatelem.<sup>539</sup>

#### **4.1.2.3. Následky spojené se změnou právního postavení zaměstnavatele**

Jamile nastane změna právního postavení zaměstnavatele, v souladu s článkem L. 122-12 odstavce 2 Zákoníku práce z roku 1973 dochází k převodu stávajících pracovních smluv z původního na nového zaměstnavatele.

Jde o automatický převod – dochází k němu přímo na základě zákona.<sup>540</sup> Aplikaci ustanovení L. 122-12 odstavce 2 Zákoníku práce z roku 1973 nelze vyloučit dohodou zúčastněných zaměstnavatelů, byť by s takovým postupem dotčení zaměstnanci souhlasili.<sup>541</sup> Stejně tak není možné sjednat, že nový zaměstnavatel převezme jen část zaměstnanců pracujících v převáděném podniku.<sup>542</sup>

Existující pracovní smlouvy nezanikají. Nový zaměstnavatel se stává stranou té smlouvy, která byla uzavřena mezi původním zaměstnavatelem a přecházejícím zaměstnancem, vstupuje do práv i povinností původního zaměstnavatele.<sup>543</sup> Zmiňované

---

<sup>538</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 2. dubna 1998. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007378225&fastReqId=1749010500&fastPos=1>.

<sup>539</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 10. října 1990, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 436 str. 264. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007025117&fastReqId=713499680&fastPos=1>.

<sup>540</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 23. října 1980, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 763. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007006433&fastReqId=762439787&fastPos=1>.

<sup>541</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 20. dubna 2005. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007484570&fastReqId=1000063555&fastPos=1>.

<sup>542</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 7. července 2006, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 5. Str. 17 [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007053555&fastReqId=1742965899&fastPos=1>.

<sup>543</sup> POUSSON, Alain. *Cession d'entreprise et relations du travail*. Les Cahiers de droit. Roč. 1993. č. 3. str. 896. [cit. 2017-03-18] Dostupné z WWW:

ustanovení je speciální k obecné zásadě, podle které mají smlouvy účinky pouze mezi smluvními stranami.<sup>544</sup>

Nový zaměstnavatel vstupuje též do všech ostatních individuálních smluv, které s převáděnými zaměstnanci uzavřel původní zaměstnavatel.<sup>545</sup> V souladu s ustanovením L. 441-7, které bylo do Zákoníku práce z roku 1973 vloženo novelou č. 94-640 z 25. července 1994 (v původním znění *loi numéro 94-640 du 25 juillet 1994*), však nového zaměstnavatele nezavazuje dohoda o sdílení zisku, kterou s převedenými zaměstnanci uzavřel původní zaměstnavatel. Podle druhého odstavce posledně citovaného ustanovení však v případě, kdy u nového zaměstnavatele obdobné schéma účasti zaměstnanců na zisku jeho podniku neexistuje, je tento povinen se zaměstnanci o uzavření obdobné smlouvy zahájit vyjednávání ve lhůtě šesti měsíců po přechodu.

Přechod se týká všech pracovních smluv, ať už jde v daném případě o standardní či speciální typ smlouvy.<sup>546</sup> V případě, že konkrétní zaměstnanec v rámci výkonu práce pro původního zaměstnavatele pracuje nejen v převáděném podniku (respektive části podniku), bude převeden k novému zaměstnavateli tehdy, pokud pro převáděný podnik pracuje více než 50 % své pracovní doby.<sup>547</sup>

Podmínkou pro použití článku L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973 však je, aby pracovní smlouva byla ke dni účinnosti změny právního postavení

---

[http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start\\_page=847&collection=journals&set\\_as\\_cursor=1&men\\_tab=srchresults](http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start_page=847&collection=journals&set_as_cursor=1&men_tab=srchresults).

<sup>544</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 13. června 1990, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 273 str. 164. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024935&fastReqId=1766268024&fastPos=4>.

<sup>545</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 27. května 2009, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 136. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020681254&fastReqId=897018786&fastPos=2>.

<sup>546</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 36. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>547</sup> SMITH-VIDAL, Sabine in TREVOR, Kelly. *A Pan European Perspective on the Acquired Rights Directive*. Business Law Review. roč. 1998. č. 11. str. 222. [cit. 2017-03-26] Dostupné z WWW: <http://www.kluwerlawonline.com.ezproxy.is.cuni.cz/search.php?action=newsearch&topic=International+Law&fulltext=kelly+trevor&pubtype=journals&pubs%5B%5D=&tags=%5B%22Search+in%3A+Journal+s%22%5D>.

zaměstnavatele účinná. Zaměstnanci původního zaměstnavatele, jejichž pracovní poměr skončil před tímto okamžikem, se tohoto ustanovení dovolávat nemohou.<sup>548</sup> Pokud však bylo jejich propuštění neplatné (blíže viz kapitola 4.1.2.4), za splnění zákonných podmínek mohou vůči novému zaměstnavateli uplatňovat právo na své znovuzaměstnání.<sup>549</sup>

Zaměstnanci, kteří přede dnem převodu k novému zaměstnavateli byli původním zaměstnavatelem propuštěni, ale výpovědní doba ještě neuplynula, k novému zaměstnavateli přechází. Pracovní poměr skončí až uplynutím výpovědní doby, lhostejno na tom, zda během ní vykonávali práci či nikoli.<sup>550</sup>

Zaměstnanci přecházející k novému zaměstnavateli si zachovávají svoji senioritu,<sup>551</sup> stejně jako veškerá práva, která měli vůči původnímu zaměstnavateli,<sup>552</sup> a to včetně nároků vyplývajících z dohod sjednaných s původním zaměstnavatelem<sup>553</sup> nebo ze zavedených zvyklostí.<sup>554</sup> Tyto nároky může nový

---

<sup>548</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 26. února 1992, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 129 str. 79. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007028605&fastReqId=1272528966&fastPos=1>.

<sup>549</sup> COUTURIER, Gérard. *Droit du travail. 1, Les relations individuelles de travail*. 2. vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1993. Droit fondamental. Droit social. 568s. str. 383 ISBN 2-13-045148-9.

<sup>550</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 36. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>551</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 7. března 1979, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 204 str. 144. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007003563&fastReqId=959005657&fastPos=1>.

<sup>552</sup> VERDIER, Jean-Maurice. *Droit du travail*. 9. vydání. Paris: Dalloz, 1990. Mémentos Dalloz. Droit privé. 404s. str. 216. ISBN 2-247-01180-2.

<sup>553</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 5. října 1999, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 361 str. 265. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007043209&fastReqId=51295353&fastPos=1>.

<sup>554</sup> A contrario k rozsudku Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 10. října 1990, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 436 str. 264. [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007025117&fastReqId=713499680&fastPos=1>.

zaměstnavatel měnit pouze za podmínek, jaké s převedenými zaměstnanci sjednal původní zaměstnavatel.<sup>555</sup>

Článek L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973 působí jak vůči zaměstnavateli, tak vůči zaměstnancům, kteří jsou změnou právního postavení zaměstnavatele dotčeni. Pokud zaměstnanec nemá zájem pracovat pro nového zaměstnavatele, musí svůj názor sám jasně a jednoznačně vyjádřit. Pracovní poměr se v takovém případě považuje za rozvázaný ze strany zaměstnance.<sup>556</sup>

Zvláštní úprava odůvodněná právem na svobodu svědomí však platí pro novináře – jakmile vydavatelství, které je zaměstnává, přejde do jiných rukou, a zároveň dojde ke změně myšlenkového směru periodika, mají novináři možnost svůj pracovní poměr ukončit a současně získat odškodnění spojené s rozvázáním pracovněprávního vztahu ze strany zaměstnavatele.<sup>557</sup>

Jakmile zaměstnanec začne vykonávat práci pro nového zaměstnavatele, který převzal podnik původního zaměstnavatele, dojde k přechodu práv a povinností ve smyslu článku L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973 lhostejno na tom, že zaměstnanec dříve ukončil své zaměstnání u původního zaměstnavatele výpovědí.<sup>558</sup> Pokud by zaměstnanec po uskutečnění změny právního postavení zaměstnavatele pracoval pro původního zaměstnavatele, může se tak díť pouze na základě nové

---

<sup>555</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 4. února 1997, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 47 str. 31 [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007035273&fastReqId=358019101&fastPos=1>.

<sup>556</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 10. října 2006, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 295 str. 281. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007056151&fastReqId=384744417&fastPos=2>.

<sup>557</sup> COUTURIER, Gérard. *Droit du travail. 1, Les relations individuelles de travail. 2.* vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1993. Droit fondamental. Droit social. 568s. str. 383. ISBN 2-13-045148-9 a rozsudek Cour de cassation, chambre sociale ze dne 6. listopadu 1985, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 512 str. 372. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007015989&fastReqId=489019428&fastPos=26>.

<sup>558</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 12. února 1991, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 59 str. 37. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007026630&fastReqId=2137237165&fastPos=1>.

pracovní smlouvy. Zaměstnavatele se v takovém případě nedotýká povinnost nezměnit pracovní podmínky zaměstnance v jeho neprospěch.<sup>559</sup>

#### 4.1.2.3.1. Přechod dluhů původního zaměstnavatele

Co se týká pohledávek zaměstnance vůči původnímu zaměstnavateli, francouzská judikatura před přijetím Směrnice 1977 stanovila, že tyto dluhy na nového zaměstnavatele nepřecházejí. Zaměstnanec své nároky musel i po změně právního postavení zaměstnavatele uplatňovat vůči původnímu zaměstnavateli.<sup>560</sup> Zvláštní úprava platila pouze v případě nároku na placenou dovolenou. Tento nárok mohl z povahy věci uspokojit pouze nový zaměstnavatel. Kompenzaci vzniklých nákladů následně mohl uplatňovat vůči původnímu zaměstnavateli z titulu bezdůvodného obohacení.<sup>561</sup>

V návaznosti na přijetí Směrnice 1977 byl Zákoník práce z roku 1973 novelizován zákonem číslo 83-528 ze dne 28. června 1983 (v původním znění *loi numéro 83-528 du 28 juin 1983*),<sup>562</sup> který doplnil ustanovení L. 122-12-1, podle kterého je nový zaměstnavatel povinen splnit povinnosti původního zaměstnavatele vůči převedeným zaměstnancům, které existují ke dni účinnosti změny, s výjimkou případů, kdy ke změně právního postavení zaměstnavatele ve smyslu ustanovení L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973 dochází v rámci řízení o nucené správě nebo řízení o likvidaci majetku společnosti (pozdější novelizovaný text ustanovení L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973 hovořil o soudním řízení o likvidaci či reorganizaci a o ochranném řízení, jehož podstatou je pozastavení splatnosti dluhů) či bez existence smluvního vztahu mezi převodcem a nabyvatelem.

---

<sup>559</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 29. května 1985, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 307 str. 220. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007015929&fastReqId=954645736&fastPos=1>.

<sup>560</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 7. dubna 1976, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 203 str. 168. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006996825&fastReqId=442860007&fastPos=1>.

<sup>561</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 2. února 1984, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 43. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007012661&fastReqId=1373585195&fastPos=1>.

<sup>562</sup> DESPAX, Michel. *Le droit du travail*. 7. vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1991. Que sais-je? 127s. str. 44. ISBN 2-13-044042-8.



Smluvním vztahem ve smyslu posledně citovaného ustanovení se rozumí taková smlouva mezi původním a novým zaměstnavatelem, která upravuje podmínky převodu.<sup>563</sup> Definicí takového smluvního vztahu splňuje i případ změny dodavatele, kdy mezi původním a novým zaměstnavatelem neexistuje přímý vztah, nýbrž vztah zprostředkovaný dvěma navazujícími smlouvami, jejichž stranou je i objednatel.<sup>564</sup>

Podle druhého odstavce ustanovení L. 122-12-1 Zákoníku práce z roku 1973 byl původní zaměstnavatel povinen nahradit novému zaměstnavateli náklady, které mu v této souvislosti vznikly, pokud původní a nový zaměstnavatel kompenzací těchto výdajů nezohlednili ve smlouvě, kterou v souvislosti se změnou právního postavení zaměstnavatele uzavřeli.

Původní zaměstnavatel se však svých dluhů nezprostití. Nové pravidlo pouze umožňuje zaměstnanci adresovat své nároky k novému zaměstnavateli, který je pro něj lépe dosažitelný.<sup>565</sup>

Pohledávky zaměstnanců, jichž se změna právního postavení zaměstnavatele dotkla v rámci řízení o nucené správě nebo řízení o likvidaci majetku společnosti, jsou uspokojeny ze státního systému pojištění pohledávek zaměstnanců.<sup>566</sup> Francouzský právní řád tímto transponuje článek 5 odst. 2. písm. a) Směrnice 2001.

#### **4.1.2.4. Zákaz propouštění v souvislosti se změnou právního postavení zaměstnavatele**

Zákaz propouštění zaměstnanců v souvislosti se změnou právního postavení zaměstnavatele, který vyplývá z článku 4 odst. 1 Směrnice 1977, je možné ve francouzském právním řádu dovodit z textu již zmiňovaného ustanovení L. 122-12

---

<sup>563</sup> MARCELIS, Benjamin. ROSET, Agnes. THOLY, Lysiane. *Code du travail annoté 2014*. 34. vydání. Paris: Groupe Revue fiduciaire, 2014. Collection les Codes RF. 2946s. str. 86. ISBN 978-2-7579-0469-5.

<sup>564</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 3. dubna 1976, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 274 str. 264. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007044849&fastReqId=174429271&fastPos=3>.

<sup>565</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 24. září 2002, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 164 str. 103. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007026431&fastReqId=622737933&fastPos=1>.

<sup>566</sup> MARCELIS, Benjamin. ROSET, Agnes. THOLY, Lysiane. *Code du travail annoté 2014*. 34. vydání. Paris: Groupe Revue fiduciaire, 2014. Collection les Codes RF. 2946s. str. 85. ISBN 978-2-7579-0469-5.

Zákoníku práce z roku 1973, které stanoví, že změna právního postavení zaměstnavatele nemá na pracovněprávní vztahy dotčených zaměstnanců vliv.

Před přijetím Směrnice 1977 francouzské soudy propuštění zaměstnance ze strany původního zaměstnavatele motivované změnou právního postavení zaměstnavatele považovala za neoprávněné z důvodu podvodu.<sup>567</sup> Dotčený zaměstnanec musel prokázat, že důvodem jeho propuštění byla právě snaha zbavit jej ochrany, které mu právo přiznává (ať už z vlastního rozhodnutí původního zaměstnavatele nebo po dohodě s novým zaměstnavatelem). Pozdější výklad neplatnost ukončení pracovního poměru postavil na porušení zákona.<sup>568</sup>

Zaměstnanec, který by byl v souvislosti se změnou právního postavení zaměstnavatele propuštěn, ať už ze strany původního či nového zaměstnavatele, se může u soudu domoci ochrany, kterou francouzské právo obecně přiznává neoprávněně propuštěným zaměstnancům.<sup>569</sup> Soudy propuštění zaměstnance z důvodu převodu podniku tradičně prohlašovaly za neoprávněné, tj. nikoli neplatné. Sankce, která byla zaměstnavateli v této souvislosti uložena, tak nebyla povinnost znovuzaměstnání, ale vyplacení finanční kompenzace. Tento přístup je však kritizován doktrínou, podle které je jedinou sankcí, která plně respektuje smysl článku L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973, prohlášení výpovědi za neplatnou, tj. uložení povinnosti dotčeného zaměstnance opětovně zaměstnat. Francouzské soudy však tento přístup volí spíše v případě osob, které mají status chráněných zaměstnanců (například funkcionáři odborové organizace).<sup>570</sup>

---

<sup>567</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 31. ledna 1974, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 87 str. 77. [cit. 2017-03-18] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006991135&fastReqId=686427204&fastPos=2>.

<sup>568</sup> POUSSON, Alain. *Cession d'entreprise et relations du travail*. Les Cahiers de droit. Roč. 1993. č. 3. str. 885. [cit. 2017-03-18] Dostupné z WWW: [http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start\\_page=847&collection=journals&set\\_as\\_cursor=1&men\\_tab=srchresults](http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start_page=847&collection=journals&set_as_cursor=1&men_tab=srchresults).

<sup>569</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 58. [cit. 2017-03-18] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>570</sup> POUSSON, Alain. *Cession d'entreprise et relations du travail*. Les Cahiers de droit. Roč. 1993. č. 3. str. 892 - 893. [cit. 2017-03-18] Dostupné z WWW:

Neplatí však, že každé propouštění předcházející změně právního postavení zaměstnavatele je automaticky neoprávněné. Francouzské právo po vzoru článku 4. odst. 1 Směrnice 1977 počítá s možností propuštění zaměstnanců dotčených změnou právního postavení zaměstnavatele ještě předtím, než k této změně dojde, z hospodářských či technických důvodů.<sup>571</sup> Zejména v případě, kdy nový zaměstnavatel původního zaměstnavatele předem informoval, jak plánuje podnik reorganizovat.<sup>572</sup> Cílem takové reorganizace však nesmí být snaha obcházet zákon či zbavit zaměstnance ochrany, kterou jim právní předpisy garantují, ale naopak snaha zachránit co nejvíce pracovních míst.<sup>573</sup>

Další typickou alternativou přípustného propuštění zaměstnance je výpověď odůvodněná chováním zaměstnance. Posouzení, zda jde v daném případě o oprávněný postup zaměstnavatele či neoprávněný zásah do práva zaměstnance na zachování zaměstnání, je v praxi obtížné. Francouzské soudy tyto situace rozhodují spíše ve prospěch ochrany zaměstnanců.<sup>574</sup>

Co se týká ukončení pracovního poměru převedených zaměstnanců ze strany nového zaměstnavatele, právní úprava nestanoví žádné odlišnosti oproti standardní úpravě ukončení zaměstnání ze strany zaměstnavatele.<sup>575</sup> Nový zaměstnavatel může výpovědí odůvodněnou porušením povinností zaměstnance sankcionovat i prohřešky,

---

[http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start\\_page=847&collection=journals&set\\_as\\_cursor=1&men\\_tab=srchresults](http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start_page=847&collection=journals&set_as_cursor=1&men_tab=srchresults).

<sup>571</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 17. července 1990, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 372 str. 222. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007025243&fastReqId=1706781289&fastPos=1>.

<sup>572</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 8. června 1979, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 502 str. 307. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007003708&fastReqId=243691455&fastPos=2>.

<sup>573</sup> POUSSON, Alain. *Cession d'entreprise et relations du travail*. Les Cahiers de droit. Roč. 1993. č. 3. str. 886. [cit. 2017-03-18] Dostupné z WWW:

[http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start\\_page=847&collection=journals&set\\_as\\_cursor=1&men\\_tab=srchresults](http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start_page=847&collection=journals&set_as_cursor=1&men_tab=srchresults).

<sup>574</sup> POUSSON, Alain. *Cession d'entreprise et relations du travail*. Les Cahiers de droit. Roč. 1993. č. 3. str. 885. [cit. 2017-03-18] Dostupné z WWW:

[http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start\\_page=847&collection=journals&set\\_as\\_cursor=1&men\\_tab=srchresults](http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start_page=847&collection=journals&set_as_cursor=1&men_tab=srchresults).

<sup>575</sup> COUTURIER, Gérard. *Droit du travail. 1, Les relations individuelles de travail. 2.* vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1993. Droit fondamental. Droit social. 568s. str. 386. ISBN 2-13-045148-9.

kterých se zaměstnanec dopustil před změnou právního postavení zaměstnavatele, tedy ještě vůči původnímu zaměstnavateli.<sup>576</sup>

#### **4.1.2.5. Podstatná změna pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance**

Článek L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973 nebrání tomu, aby nový zaměstnavatel změnil pracovní podmínky převedených zaměstnanců v souladu s obecnou úpravou změny pracovní smlouvy.<sup>577</sup> Judikatura vychází z předpokladu, že pracovní smlouvy zaměstnanců dotčených změnou právního postavení zaměstnavatele zůstávají v platnosti za stejných podmínek. Protože tyto podmínky mohl změnit původní zaměstnavatel, může je změnit i zaměstnavatel nový. Uplatní se standardní právní úprava, podle které se v případě, kdy jde o zásadní změnu, s níž dotčený zaměstnanec nesouhlasí, tento zaměstnanec považuje za propuštěného ze strany zaměstnavatele se všemi souvisejícími nároky,<sup>578</sup> tj. nárokem na dodržení výpovědní doby a vyplacení odškodného ve výši stanovené zákonem, individuální dohodou či kolektivní smlouvou.<sup>579</sup>

Francouzská judikatura tímto provádí článek 4 odst. 3 Směrnice 1977, který stanoví, že je-li pracovněprávní vztah ukončen v důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny.

---

<sup>576</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 29. května 1990, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 242 str. 144. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024141&fastReqId=934838801&fastPos=1>.

<sup>577</sup> COUTURIER, Gérard. *Droit du travail. 1, Les relations individuelles de travail*. 2. vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1993. Droit fondamental. Droit social. 568s. str. 386. ISBN 2-13-045148-9.

<sup>578</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 27. dubna 1984, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 162 str. 125. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007013714&fastReqId=1726856343&fastPos=1>.

<sup>579</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 58. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

Pokud zaměstnanec souhlasí, může dojít i k podstatné změně pracovních podmínek v jeho neprospěch.<sup>580</sup> Francouzské soudy však zároveň zdůrazňují, že automatická aplikace článku L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973 je věcí veřejného pořádku. Zaměstnanci se proto nemohou vzdát ochrany, které jim toto ustanovení přináší. Pokud by změna pracovních podmínek provedená novým zaměstnavatelem v podstatě znamenala vzdání se práv garantovaných článkem L. 122-12 Zákoníku práce z roku 1973, bude stížena neplatností. Takovou nepřípustnou změnu představuje například zavedení zkušební doby<sup>581</sup> nebo změna pracovního poměru na dobu neurčitou v pracovní poměr na dobu určitou, zejména pokud jde o krátké časové období.<sup>582</sup>

#### **4.1.2.6. Vliv změny právního postavení zaměstnavatele na kolektivní smlouvy**

V návaznosti na přijetí Směrnice 1977 musely francouzské soudy svůj restriktivní přístup k rozsahu přecházejících práv, který přechod práv a povinností z kolektivní smlouvy vylučoval, změnit. Článek 3 odst. 2 Směrnice 1977 do francouzského právního prostředí implementovala nejprve judikatura. Zakotvila zásadu, že v případě fúzí, převodu podniku, rozdělení nebo změnách činnosti podniku zůstává původní kolektivní smlouva v platnosti, dokud není nahrazena novou kolektivní smlouvou. Pokud k uzavření nové kolektivní smlouvy nedojde, pak zůstane původní smlouva v platnosti po dobu jednoho roku.<sup>583</sup>

Tento princip byl následně doplněn i do právních předpisů zákonem č. 82-957 ze dne 14. listopadu 1982 (v původním znění *loi numéro 82-957 du 28 juin 1983*), který k ustanovení L. 132-8 Zákoníku práce z roku 1973, jež upravuje platnost kolektivních

---

<sup>580</sup> COUTURIER, Gérard. *Droit du travail. 1, Les relations individuelles de travail*. 2. vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1993. Droit fondamental. Droit social. 568s. str. 387. ISBN 2-13-045148-9.

<sup>581</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 6. listopadu 1991, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 472 str. 293. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007026855&fastReqId=2080480299&fastPos=3>.

<sup>582</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 23. září 1992, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 474 str. 297. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007029303&fastReqId=1932425248&fastPos=5>.

<sup>583</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 23. října 1979, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 768 [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007003197&fastReqId=1002922297&fastPos=1>.

smluv uzavřených na dobu neurčitou, přidal nový odstavec 7. Nové ustanovení kromě výše uvedeného pravidla dále stanovilo, že v případě, kdy k nahrazení původní kolektivní smlouvy nedojde, si zaměstnanci uchovávají individuální práva, která na základě kolektivní smlouvy již nabyli i po uplynutí roční lhůty. Tyto nároky se považují za práva inkorporovaná do pracovní smlouvy.<sup>584</sup>

Kolektivní smlouva, která zavazovala původního zaměstnavatele, tedy může vůči převedeným zaměstnancům platit i po převodu. Tomuto postupu nebrání ani skutečnost, že nový zaměstnavatel je sám vázán jinou kolektivní smlouvou.<sup>585</sup> Po určitou dobu tak může dojít ke koexistenci dvou kolektivních smluv. Zaměstnanci se mohou dovolávat ustanovení kterékoliv z těchto smluv, nemohou však kumulovat výhody, které z jednotlivých smluv plynou. V případě, kdy původní kolektivní smlouva přestane v období, kdy se ještě vztahuje na převedené zaměstnance, platit, zaměstnanci si opět uchovávají individuální práva, která nabyli.<sup>586</sup>

Francouzské právo zároveň rozlišuje úrovně kolektivních smluv. Původní kolektivní smlouvu může nahradit jen kolektivní smlouva téže úrovně.<sup>587</sup> Vzhledem k rozšířenosti oborových kolektivních smluv a kolektivních smluv vyššího stupně ale nejsou výjimečné situace, kdy původního a nového zaměstnavatele zavazuje tatáž kolektivní smlouva.<sup>588</sup>

Na začátku devadesátých let minulého století začaly francouzské soudy razit ve vztahu k oborovým kolektivním smlouvám jiný přístup. Oborová kolektivní smlouva

---

<sup>584</sup> COUTURIER, Gérard. *Droit du travail. 1, Les relations individuelles de travail*. 2. vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1993. Droit fondamental. Droit social. 568s. str. 388. ISBN 2-13-045148-9.

<sup>585</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 13. prosince 1988. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007081219&fastReqId=1486792605&fastPos=1>.

<sup>586</sup> COUTURIER, Gérard. *Droit du travail. 2, Les relations collectives de travail*. 2. vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1993. Droit fondamental. Droit social. 528s. str. 479. ISBN 2-13-045536-0.

<sup>587</sup> POUSSON, Alain. *Cession d'entreprise et relations du travail*. Les Cahiers de droit. Roč. 1993. č. 3. str. 897. [cit. 2017-03-18] Dostupné z WWW: [http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start\\_page=847&collection=journals&set\\_as\\_cursor=1&men\\_tab=srchresults](http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start_page=847&collection=journals&set_as_cursor=1&men_tab=srchresults).

<sup>588</sup> SMITH-VIDAL, Sabine in TREVOR, Kelly. *A Pan European Perspective on the Acquired Rights Directive*. Business Law Review. roč. 1998. č. 11. str. 223. [cit. 2017-03-26] Dostupné z WWW: <http://www.kluwerlawonline.com.ezproxy.is.cuni.cz/search.php?action=newsearch&topic=International+Law&fulltext=kelly+trevor&pubtype=journals&pubs%5B%5D=&tags=%5B%22Search+in%3A+Journals%22%5D>.

zavazující nového zaměstnavatele nahradí oborovou kolektivní smlouvu platnou pro původního zaměstnavatele bezprostředně po převodu. Roční doba aplikace původní smlouvy se neuplatnila, zaměstnanec si však ponechává individuálně nabyté nároky.<sup>589</sup> Odborná literatura tento judikát přijala pozitivně, vyzdvihovala možnost vyhnout se komplikovanému režimu platnosti několika smluv současně. Údajně byl i v takovém případě zajištěn soulad se Směrnicí 1977. Extenzivním výkladem článku 3 odst. 2 Směrnice 1977 totiž dospěla k závěru, že k nahrazení původní kolektivní smlouvy může dojít i z titulu existence jiné kolektivní smlouvy, která zavazuje nového zaměstnavatele.<sup>590</sup> Tento závěr je však značně diskutabilní, české znění článku 3. odst. 2 Směrnice 2001<sup>591</sup> takový výklad nepřipouští.

Francouzské soudy však možné debaty o souladnosti s evropským předobrazem eliminovaly novým rozhodnutím, které Směrnicí 1977 odpovídá dozajista lépe. Potvrdily, že roční doba platnosti původní kolektivní smlouvy platí i pro oborové kolektivní smlouvy. Za účelem eliminace několika režimů však nový zaměstnavatel může se zástupci zaměstnanců sjednat novou podnikovou kolektivní smlouvu, která rozdíl v oborových kolektivních smlouvách překlene.<sup>592</sup>

Při neexistenci kolektivní smlouvy, která by vázala původního zaměstnavatele, se na převedené zaměstnance po okamžiku účinnosti změny právního postavení zaměstnavatele vztahuje kolektivní smlouva nového zaměstnavatele.<sup>593</sup>

---

<sup>589</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 9. října 1990, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 428 str. 259 [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024914&fastReqId=493024306&fastPos=1>.

<sup>590</sup> POUSSON, Alain. *Cession d'entreprise et relations du travail*. Les Cahiers de droit. Roč. 1993. č. 3. str. 897. [cit. 2017-03-18] Dostupné z WWW:

[http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start\\_page=847&collection=journals&set\\_as\\_cursor=1&men\\_tab=srchresults](http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start_page=847&collection=journals&set_as_cursor=1&men_tab=srchresults).

<sup>591</sup> příslušná pasáž článku 3. odst. 2 Směrnice 1977 odpovídá znění článku 3. odst. 2 Směrnice 2001, vzhledem k datu vstupu České republiky do Evropské unie však závazné české znění Směrnice 1977 neexistuje.

<sup>592</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 9. února 1994, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 50 str. 37 [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007031766&fastReqId=179526205&fastPos=1>.

<sup>593</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 14. listopadu 1976, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 19 str. 15 [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006996253&fastReqId=73183595&fastPos=1>.

#### 4.1.2.7. Práva a povinnosti plynoucí ze zaměstnaneckých penzijních systémů

Zákoník práce z roku 1973 článek 3 odst. 3 Směrnice 1977, který upravuje převod práv a povinností plynoucích ze zaměstnaneckých penzijních systémů přímo neimplementoval. Ochranu nabytých nároků francouzský právní řád zajišťoval extenzivním výkladem ustanovení L. 132-8 Zákoníku práce z roku 1973 – i tato práva byla podřazována pod množinu individuálních práv plynoucích z kolektivních smluv, které si zaměstnanci zachovávají i po převodu k novému zaměstnavateli.<sup>594</sup>

Zákon č. 2005-842 ze dne 26. července 2005 (v původním znění *loi numéro 2005-842 du 26 juillet 2005*) pak do Zákoníku práce z roku 1973 začlenil článek L. 444-9, podle jehož sedmého odstavce v případě, kdy u původního zaměstnavatele existoval plán podnikového spoření (*plan d'épargne*), naspořené prostředky mohly být po konzultaci zástupců zaměstnanců převedeny do plánu nového zaměstnavatele.

V případě, kdy je převedený podnik začleněn do podniku nového zaměstnavatele je potřeba výše příspěvků zaměstnavatele do penzijních systémů sjednotit (dorovnat na vyšší úroveň, eventuálně nastavit jako průměrnou sazbu). Pokud však převedený podnik u nového zaměstnavatele zůstane samostatný, není potřeba výši příspěvků měnit.<sup>595</sup>

#### 4.1.2.8. Vliv změny právního postavení zaměstnavatele na status zástupců zaměstnanců

Francouzské předpisy pojem zástupci zaměstnavatelů pro účely právní úpravy změny právního postavení zaměstnavatele nedefinují.<sup>596</sup> Článek 5 odst. 1 Směrnice

---

<sup>594</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 37. [cit. 2017-03-26] Dostupné z WWW:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>595</sup> SMITH-VIDAL, Sabine in TREVOR, Kelly. *A Pan European Perspective on the Acquired Rights Directive*. Business Law Review. roč. 1998. č. 11. str. 223. [cit. 2017-03-26] Dostupné z WWW: <http://www.kluwerlawonline.com.ezproxy.is.cuni.cz/search.php?action=newsearch&topic=International+Law&fulltext=kelly+trevor&pubtype=journals&pubs%5B%5D=&tags=%5B%22Search+in%3A+Journal+s%22%5D>.

<sup>596</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 128. [cit. 2017-03-26] Dostupné z WWW:



1977, který upravuje podmínky zachování statusu a funkcí zástupců zaměstnanců při převodu, proto provádí hned několik ustanovení Zákoníku práce z roku 1973 pro různé typy zástupců zaměstnanců – článek L. 423-16 se vztahuje na zástupce zaměstnanců (*délégués du personnel*), článek L. 412-16 na zástupce odborové organizace (*délégués syndicaux*), článek na L. 433-14 na členy rad zaměstnanců (*membres élus du comité d'entreprise*) a článek L. 435-5 na členy ústřední rady podniku (*représentants au comité central de l'entreprise*).

Tato ustanovení byla novelizována zákonem č. 82-915 ze dne 28. října 1982 (v původním znění *loi numéro 82-915 du 28 octobre 1982*) v souvislosti s přijetím Směrnice 1977 a jejímu znění zcela odpovídá – k zachování statusu a funkce zástupců zaměstnanců dochází tehdy, pokud si podnik, který je dotčený změnou právního postavení zaměstnavatele, zachovává samostatnost. Novela reflektuje starší judikaturu.<sup>597</sup> Kromě nutnosti uchování samostatnosti je i v tomto případě aplikace právní úpravy podmíněna převodem hospodářské jednotky, která si uchovává svou identitu.<sup>598</sup>

Implementace úpravy, kterou stanoví článek 5 odst. 2 Směrnice 1977, tj. zachování určitého stupně ochrany pro zástupce zaměstnanců, jejichž funkční období v důsledku převodu skončí, provádí judikatura francouzských soudů.<sup>599</sup>

#### **4.1.2.9. Informační a projednávací povinnost vůči zástupcům zaměstnanců**

Odstavec čtvrtý článku L. 432-1 Zákoníku práce z roku 1973 ve znění novely, provedené zákonem č. 82-915 ze dne 28. října 1982 (v původním znění *loi numéro 82-915 du 28 octobre 1982*) ukládá zaměstnavateli povinnost informovat radu

---

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>597</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Criminelle ze dne 25. února 1976, zveřejněno v bulletin criminel cour de cassation chambre criminelle. č. 72 str. 168. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007062640&fastReqId=1191315948&fastPos=1>.

<sup>598</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 28. června 1995, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 219 str. 159. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007034701&fastReqId=1683546745&fastPos=1>.

<sup>599</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 74. [cit. 2017-03-12] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

zaměstnanců o změnách ve svém ekonomickém uspořádání či právním postavení, zejména v případě fúze, převodu podniku, významných změnách ve způsobu výroby nebo nabytí či převodu pobočky. Zaměstnavatel je povinen tyto skutečnosti s radou zaměstnanců rovněž konzultovat. Zaměstnavatel je povinen radu informovat o důvodech plánovaných změn a projednat s ní opatření vůči zaměstnancům, jejichž přijetí v této souvislosti očekává. Zaměstnavatel nemá povinnost informovat,<sup>600</sup> respektive plnit projednací povinnost, vůči všem dotčeným zaměstnancům zvláště.<sup>601</sup> Francouzský zákonodárce článek 7 odst. 6 Směrnice 2001, který zaměstnavatelům ukládá plnit informační povinnost při absenci zástupců zaměstnanců přímo vůči dotčeným zaměstnancům, neimplementoval.<sup>602</sup>

Ke splnění projednací povinnosti by měly být zorganizovány dvě schůzky zaměstnavatele s radou zaměstnanců, a to v rámci 4 až 6 týdnů před uskutečněním změny právního postavení zaměstnavatele. V dostatečném předstihu před konáním těchto schůzek by rada zaměstnanců měla obdržet výše uvedené informace v písemné podobě.<sup>603</sup>

Projednací a informační povinnost se nevztahuje na nového zaměstnavatele.<sup>604</sup>

---

<sup>600</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 14. prosince 1999, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 484 str. 360 [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007043899&fastReqId=1460323330&fastPos=2>.

<sup>601</sup> VERDIER, Jean-Maurice. *Droit du travail*. 9. vydání. Paris: Dalloz, 1990. Mémentos Dalloz. Droit privé. 404s. str. 215. ISBN 2-247-01180-2.

<sup>602</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 18. listopadu 2009, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 256 [cit. 2017-03-17] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021302385&fastReqId=427200818&fastPos=1>.

<sup>603</sup> SMITH-VIDAL, Sabine in TREVOR, Kelly. *A Pan European Perspective on the Acquired Rights Directive*. Business Law Review. roč. 1998. č. 11. str. 222. [cit. 2017-03-26] Dostupné z WWW: <http://www.kluwerlawonline.com.ezproxy.is.cuni.cz/search.php?action=newsearch&topic=International+Law&fulltext=kelly+trevor&pubtype=journals&pubs%5B%5D=&tags=%5B%22Search+in%3A+Journal%22%5D>.

<sup>604</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 89. [cit. 2017-03-26] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

## **4.2. Aktuální francouzská úprava přechodu práv a povinností**

V roce 2007 byl Zákoník práce z roku 1973 nahrazen novým kodexem. Rekodifikace se dotkla i úpravy změny právního postavení zaměstnavatele.

### **4.2.1. Zákoník práce z roku 2007**

Nový zákoník práce byl přijat nařízením č. 2007-329 ze dne 12. března 2007 (v původním znění *ordonnance numéro 2007-329 du 12 mars 2007*) (dále jen „**Zákoník práce z roku 2007**“). Účinnosti nabyl necelý rok po vyhlášení - dne 1. března 2008. Úprava změny právního postavení zaměstnavatele zásadních změn nedoznala.

#### **4.2.1.1. Právní důvod přechodu práv a povinností**

Stěžejní ustanovení článku L. 122-12 odst. 2 Zákoníku práce z roku 1973 se nově stalo článkem 1224-1 Zákoníku práce z roku 2007. Nové ustanovení kopíruje text svého předchůdce. Nadále platí, že v případě změny právního postavení zaměstnavatele způsobené především děděním, prodejem, fúzí, změnou právní formy nebo vytvořením obchodní společnosti zůstávají existující pracovní vztahy v platnosti a zavazují nového zaměstnavatele. Vzhledem k totožnosti textu obou ustanovení nedošlo ani k zásadním změnám v soudním výkladu, a to ani co se týká působnosti úpravy změny právního postavení zaměstnavatele, možnosti změny pracovních podmínek po přechodu či zákazu propouštění převedených zaměstnanců.

##### **4.2.1.1.1. Převod mezi soukromým a veřejnoprávním subjektem**

Ustanovení článku L. 1224-3 Zákoníku práce z roku 2007 navazuje na článek 20 zmiňovaného zákona č. 2005-843 ze dne 27 července 2005 (v původním znění *loi numéro 2005-843 du 27 juillet 2005*), který upravoval podmínky převodu mezi subjekty soukromého a veřejného práva. Pro případ, kdy veřejnoprávní subjekt přejímá podnik soukromoprávní osoby, odstavec první citovaného ustanovení ukládá povinnost nabídnout dotčeným zaměstnancům sjednání služebního poměru. Služební poměr by měl, co se týká základních podmínek výkonu práce a odměňování, navázat na původní pracovní smlouvu, nestanoví-li právní předpisy či obecné podmínky odměňování a výkonu práce státních zaměstnanců jinak. Odstavec 3 článku L. 1224-3 Zákoníku práce z roku 2007 stanoví, že pokud zaměstnanec služební poměr odmítne,

jeho pracovní poměr skončí podle obecných pravidel pracovního práva, respektive příslušné pracovní smlouvy.

Zákoník práce z roku 2007 však nově stanoví pravidlo pro opačnou situaci – případ, kdy státní zaměstnance přejímá soukromoprávní subjekt, případně veřejnoprávní instituce, která zajišťuje služby komerční povahy. Ustanovení článku L. 1224-3-1 Zákoníku práce z roku 2007, které bylo doplněno novelou č. 2009-972 ze dne 3. srpna 2009 (v původním znění *la loi numéro 2009-972 du 3 août 2009*), konstruuje obdobný režim – nový zaměstnavatel je povinen nabídnout přejímaným zaměstnancům pracovní smlouvu dle zákoníku práce, přičemž má respektovat podmínky, které přejímanému zaměstnanci dosud garantoval stát. Pokud státní zaměstnanci tuto nabídku odmítnou, jejich zaměstnání bude ukončeno v souladu s pravidly ukončení služebního poměru.

#### **4.2.1.1.2. Dobrovolné použití právní úpravy změny právního postavení zaměstnavatele v kontextu zásady rovného odměňování**

Zcela nová je však úprava obsažená v článku L. 1224-3-2 Zákoníku práce z roku 2007, která do něj byla doplněna novelizačním zákonem č. 2016-1088 ze dne 8. srpna 2016 (v původním znění *la loi numéro 2016-1088 du 8 août 2016*). Reaguje na možnou nerovnost v odměňování. Stanoví, že v případě, kdy jde o dobrovolný smluvní převod, který nastává v souladu s rozšířenou oborovou kolektivní smlouvou<sup>605</sup>, nemohou se stávající zaměstnanci nového zaměstnavatele dovolávat výhodnějšího odměňování, na které mají nárok převedení zaměstnanci, pokud pracují na jiných místech než právě převedení zaměstnanci.

Tato novela reaguje na rozdílný přístup soudů k přechodům, ke kterým docházelo na základě zákona, a dobrovolným přechodům. Ve francouzském pracovním právu platí obecný princip, podle kterého zaměstnancům za stejnou práci náleží stejná odměna.<sup>606</sup> Rozdílné zacházení může ospravedlnit pouze objektivní legitimní důvod. Francouzské soudy za takový legitimní důvod uznaly situaci, kdy nerovnost v odměňování vyplynula z povinné aplikace článku L. 122-12 Zákoníku práce z roku

---

<sup>605</sup> v původním znění *accord de branche étendu*, tj. oborová kolektivní smlouva, která se rozhodnutím ministra práce vztahuje na všechny zaměstnavatele působící v daném odvětví.

<sup>606</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 29. října 1999, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 359. str. 255. [cit. 2017-03-26] Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007038205&fastReqId=778679806&fastPos=4>.

1973, respektive článku L. 1224-1 Zákoníku práce z roku 2007.<sup>607</sup> Pokud však šlo o dobrovolný přechod, který nebyl vynucen právními předpisy, ale došlo k němu na základě kolektivní smlouvy, o legitimní důvod nešlo. Zaměstnanci nového zaměstnavatele se proto mohli dovolávat výhod, na které měli nárok převedení zaměstnanci.<sup>608</sup>

Nová úprava tak akcentuje skutečnost, že pokud k přechodu dochází v důsledku aplikace rozšířené kolektivní smlouvy, nejde v pravém slova smyslu o dobrovolný převod, na kterém by se zúčastnění zaměstnavatelé dohodli.

Pro možnost rozdílného odměňování je nutné, aby původní a nově převedení zaměstnanci nového zaměstnavatele působili na různých místech. Absence jasné definice termínu „místo“ a údajný zásah do ústavou garantované zásady rovnosti a práva na soudní ochranu již byla důvodem napadení nového ustanovení u soudu. Kasační soud se však v této otázce blíže nevyjádřil, ke sporném přechodu totiž došlo dříve, než nové ustanovení L. 1224-3-2 Zákoníku práce z roku 2007 nabylo účinnosti.<sup>609</sup>

#### **4.2.1.2. Následky spojené se změnou právního postavení zaměstnavatele**

Vzhledem ke kontinuitě právní úpravy změny právního postavení zaměstnavatele nedošlo po přijetí Zákoníku práce z roku 2007 ani ke změnám výkladu následků, které převod podniku působí. Text ustanovení článku L. 441-7 Zákoníku práce z roku 1973, které upravovalo odchylku v povinnosti převzít povinnosti z existujících smluv pro smlouvy o sdílení zisku, je nově zahrnut v ustanovení L. 3313-4 Zákoníku práce z roku 2007.

---

<sup>607</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 15. ledna 2014. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 23 [cit. 2017-03-26] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028483631&fastReqId=2019708156&fastPos=1>.

<sup>608</sup> SMITH-VIDAL, Sabine. DAUTHIER, Charles. *Des transferts de contrats de travail: les apports de la loi du 8 août 2016 relative au Travail, à la Modernisation du Dialogue Social et à la Sécurisation des Parcours Professionnels*. [cit. 2017-03-26] Dostupné z WWW: <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=72bda3e8-4570-40e3-a1f6-36cc4585bbad>.

<sup>609</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 4. ledna 2017. dosud nezveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. [cit. 2017-03-26] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033846029&fastReqId=1450481890&fastPos=1>.

Co se týká práv a povinností plynoucích ze zaměstnaneckých penzijních systémů, úprava původně obsažená v článku L. 444-9 odst. 7 byla přejata do článku L. 3335-1 Zákoníku práce z roku 2007 bez zásadních změn.

#### **4.2.1.2.1. Přechod dluhů původního zaměstnavatele**

K obsahové změně nedošlo ani v úpravě rozsahu dluhů původního zaměstnavatele přecházejících na zaměstnavatele nového. Původní článek L. 122-12-1 Zákoníku práce z roku 1973 nově tvoří článek L. 1224-2 Zákoníku práce z roku 2007. Stanoví, že v případě, kdy ke změně právního postavení zaměstnavatele dochází v rámci soudního řízení o likvidaci či reorganizaci, v ochranném řízení, nebo při absenci smluvního vztahu mezi zaměstnavateli, není nový zaměstnavatel povinen uspokojit dluhy přejatých zaměstnanců, které vznikly před okamžikem přechodu. Pokud se tato výjimka na daný případ nevztahuje, pak je původní zaměstnavatel dle odst. 2 článku L. 1224-2 Zákoníku práce z roku 2007 povinen kompenzovat novému zaměstnavateli takto vzniklé výdaje, jestliže se zaměstnavatelé na podmínkách vypořádání této povinnosti sami nedohodli.

#### **4.2.1.3. Vliv změny právního postavení zaměstnavatele na kolektivní smlouvy a status zástupců zaměstnanců**

Co se týká platnosti kolektivní smlouvy zavazující původního zaměstnavatele po uskutečnění změny právního postavení zaměstnavatele, na ustanovení článku L. 132-8 Zákoníku práce z roku 1973 navázal článek L. 2261-14 Zákoníku práce z roku 2007.

Nejprve zůstala regulace v zásadě stejná – původní kolektivní smlouva platí, dokud není nahrazena novou. Nové kolektivní vyjednávání je zahájeno na žádost kterékoli ze stran v rámci tří měsíců po přechodu. Pokud k uzavření nové kolektivní smlouvy v této době nedojde, platí původní kolektivní smlouva ještě po dobu dalšího jednoho roku, nestanoví-li smlouva delší období. Po uplynutí jednoho roku si zaměstnanci uchovávají individuální práva, která na základě kolektivní smlouvy nabyli.

Novelou provedenou již zmiňovaným zákonem č. 2016-1088 ze dne 8. srpna 2016 (v původním znění *la loi numéro 2016-1088 du 8 août 2016*) byla ze Zákoníku práce z roku 2007 odstraněna pasáž o uchování individuálně nabytých práv. Podle

nového znění si zaměstnanci v případě, kdy k nahrazení původní kolektivní smlouvy po uplynutí jednoho roku nedojde, neuchovávají všechna individuálně nabytá práva, ale jen mzdové nároky. V nastíněné situaci musí dostat odměnu minimálně v takové roční výši, která odpovídá odměně, která by jim byla za posledních dvanáct měsíců vyplacena dle původní kolektivní smlouvy.

I podle Zákoníku práce z roku 2007 nadále dochází k zachování statusu a funkce zástupců zaměstnanců tehdy, pokud si podnik, který je dotčený změnou právního postavení zaměstnavatele, zachovává samostatnost. Zachování funkcí v případě zástupců zaměstnanců (*délégués du personnel*) upravuje článek L. 2314-28, v případě zástupců odborové organizace (*délégués syndicaux*) článek L. 2143-10, v případě členů rad zaměstnanců (*membres élus du comité d'entreprise*) článek L. 2324-26 a konečně v případě členů ústřední rady podniku (*représentants au comité central de l'entreprise*) článek L. 2327-11 Zákoníku práce z roku 2007.

#### **4.2.1.4. Informační povinnost a projednací povinnost vůči zástupcům zaměstnanců**

Ustanovení článku L. 432-1 Zákoníku práce z roku 1973 nový zákoník práce převzal do článku L. 2323-19, po dalších novelizacích je dnes tato úprava obsažena v článku L. 2323-33 Zákoníku práce z roku 2007.

Francouzský právní řád stále v rozporu s článkem 7 odst. 6 Směrnice 2001 nestanoví povinnost informovat v případě neexistence zástupců zaměstnanců přímo dotčené zaměstnance. Tento prohřešek zákonodárce dle francouzské judikatury nelze přičítat k tíži zaměstnavatelům.<sup>610</sup>

### **4.3. Shrnutí francouzské úpravy**

Francouzské právo zaměstnance v situacích, kdy dochází ke změně jejich zaměstnavatele, chránilo již dlouho před přijetím Směrnice 1977. Vztah unijní a národní úpravy zde probíhal jinak, než je typické – právě evropský zákonodárce přijímal nové předpisy pod vlivem (mimo jiné) vnitrostátní francouzské úpravy. V pojetí regulace

---

<sup>610</sup> Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 17. prosince 2013, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 307 [cit. 2017-03-26] Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028357953&fastReqId=1197380447&fastPos=1>.

přechodu práv a povinností však ve francouzském právním prostředí sebral výraznější roli než zákonodárce Kasační soud.

Ustanovení, které se změnou právního postavení zaměstnavatele spojuje automatický přechod práv a povinností, jehož aplikaci nelze vyloučit ani dohodou stran, francouzské pracovní právo zná již od roku 1928. Právním důvodem přechodu toto ustanovení rozumí změnu právního postavení zaměstnavatele, která může spočívat zejména v dědění, prodeji, fúzi, změně právní formy nebo vytvoření obchodní společnosti. Tato norma je součástí francouzského právního řádu dodnes, byť byla v mezidobí inkorporována do několika předpisů.

Francouzský Kasační soud teleologickým výkladem tohoto jednoduchého a obecného ustanovení již v třicátých letech minulého století dospěl k nutnosti širokého použití přechodu práv a povinností na všechny situace, při kterých tentýž podnik nadále pokračuje v provozu pod jiným vedením. Francouzský přístup k následkům změny právního postavení zaměstnavatele však byl poměrně úzký – docházelo pouze k přechodu existujících pracovních smluv, nikoli práv a povinností plynoucích z jiných pramenů, dokonce ani z kolektivních smluv.

Vzhledem k již existující úpravě nebyla Směrnice 1977 zvláště implementována.<sup>611</sup> Rozsah ochrany zaměstnanců dle francouzské koncepce ovšem v některých směrech za evropskou úpravou pokulhával (např. úzký rozsah přecházejících práv a povinností, použití úpravy pouze na zaměstnance zaměstnavatelů z podnikatelské sféry, absence přechodu dluhů původního zaměstnavatele na zaměstnavatele nového). Souladu obou úprav dosáhla judikatura, která francouzským zaměstnancům záruky garantované Směrnicí 1977, respektive Směrnicí 2001, poskytuje výkladem původní francouzské úpravy. Další mezery francouzské úpravy vyplnily dílčí novelizace Zákoníku práce z roku 1973. Následkem změny právního postavení zaměstnavatele je nyní nejen přechod pracovních smluv, ale i jiných individuálních dohod (až na některé výjimky) a zvyklostí zavedených mezi převedenými zaměstnanci

---

<sup>611</sup> SMITH-VIDAL, Sabine in TREVOR, Kelly. *A Pan European Perspective on the Acquired Rights Directive*. Business Law Review. roč. 1998. č. 11. str. 222. [cit. 2017-03-26] Dostupné z WWW: <http://www.kluwerlawonline.com.ezproxy.is.cuni.cz/search.php?action=newsearch&topic=International+Law&fulltext=kelly+trevor&pubtype=journals&pubs%5B%5D=&tags=%5B%22Search+in%3A+Journal+of%22%5D>.



a původním zaměstnavatelem, stejně jako práv a povinností z kolektivních smluv, byť v tomto případě jen po omezenou dobu.

Pod vlivem judikatury SDEU francouzská praxe ustoupila od široké aplikace přechodu i na případy převzetí činnosti či pokračování ve výkonu těžké práce. Přechod práv a povinností nyní podmiňuje splněním kritéria převodu hospodářské jednotky, která si uchovává svou identitu. Kasační soud se po několika obrazech v návaznosti na rozhodnutí Daddy's dance hall a Bork International ustálil na výkladu, že k přechodu může dojít i v situaci, kdy původního a nového zaměstnavatele nespojuje přímý právní vztah (tj. typicky případy změny dodavatele). Podmínka převodu hospodářské jednotky se však uplatní i v tomto případě.

Dalšími vodítky pro rozhodnutí, zda je s konkrétní situací spojen přechod práv a povinností, je dle francouzské judikatury skutečnost, zda je převáděná ekonomická činnost způsobilá tvořit podnik, zda se odlišuje od ostatních činností původního zaměstnavatele a zda ji nový zaměstnavatel vykonává obdobným způsobem. V souladu s přístupem SDEU není podmínkou převod vlastnického práva či plynulá časová návaznost činnosti nového zaměstnavatele na aktivitu zaměstnavatele původního.

Specifikem francouzské úpravy je možnost dobrovolného použití úpravy změny práv a povinností i na situace, kdy kritéria pro povinnou aplikaci formulovaná v rozhodnutí Spijkers splněna nejsou. Této možnosti využily oborové kolektivní smlouvy těch odvětví, která stojí především na lidské síle. Francouzská praxe tímto volí jinou koncepci, než jakou SDEU deklaroval v rozhodnutí Süzen.

Francouzský zákonodárce příliš nevyužil dispozitivní ustanovení Směrnice 1977, respektive Směrnice 2001. Z přecházejících práv nevyjímá nároky zaměstnanců na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchody plynoucí ze systémů podnikového nebo mezipodnikového připojištění, existující mimo platné systémy sociálního zabezpečení (viz článek 3 odst. 4 písm. a) Směrnice 2001), ochranu před propouštěním vztahuje na všechny zaměstnance (viz článek 4 odst. 1 druhý pododstavec Směrnice 2001), k přechodu dochází i tehdy, je-li převod realizován v rámci konkurzního řízení nebo obdobného úpadkového řízení (viz článek 5 odst. 1 Směrnice 2001), v těchto případech konstruuje jen odlišný režim pro přechod existujících dluhů (v souladu s článkem 5 odst. 2 písm. a) Směrnice 2001).

Vzhledem k historickému vývoji je francouzská úprava změny právního postavení zaměstnavatele poměrně roztržštěná, není koncentrována do jednoho či několika oddílů zákoníku práce. Především zásluhou soudní judikatury však francouzská úprava evropským směrnicím odpovídá. Výjimkou jsou především dílčí nedostatky v regulaci informační a projednací povinnosti.

## 5. Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu Velké Británie<sup>612</sup>

Institut přechodu práv a povinností byl britské úpravě do přijetí Směrnice 1977 cizí. Ochrana zaměstnanců při převodech podniků či jejich částí se do britského právního řádu dostala až v souvislosti s povinností Spojeného království jakožto členského státu Evropské unie implementovat Směrnici 1977. První zákon, kterým byla Směrnice 1977 provedena, však byl Komisí hodnocen negativně.<sup>613</sup> Současná britská regulace již požadavky Směrnice 2001 promítá uspokojivě.

### 5.1. Historická východiska britské právní úpravy přechodu práv a povinností

Britské common law následky fúzí a slučování podniků řešilo diametrálně odlišně než Směrnice 1977. Britské právo zdůrazňovalo osobní rozměr pracovněprávního vztahu.<sup>614</sup> Převod podniku bez dalšího neznamenal přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nabyvatele, naopak mohl vyústit v propuštění dotčených zaměstnanců.<sup>615</sup> Tento přístup vycházel z judikatury Sněmovny lordů, podle které zaměstnanci vždy musí mít právo vybrat si, pro koho budou pracovat, a proto nemohou být v důsledku sloučení podniků převedeni k jinému zaměstnavateli, jestliže s tím nevyjádřili souhlas.<sup>616</sup> Jedinou ochranu zaměstnanců v souvislosti s převodem tak představoval nárok na odškodnění za neoprávněné propuštění v případě, že nový provozovatel podniku nedodržel výpovědní dobu. Pokud nabyvatel podniku převáděné zaměstnance zaměstnal, nebyl vázán podmínkami, jaké jim garantoval

<sup>612</sup> Text této kapitoly se zaměřuje na úpravu Velké Británie, tj. nikoli Spojeného království jako celku. Zvláštní právní úprava platná pro Severní Irsko není v textu zohledněna.

<sup>613</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 135 - 136. [cit. 2016-12-28] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>614</sup> DESMOND, Helen, ANTILL, David. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998. Sweet & Maxwell's textbook series. 546s. str. 413. ISBN 0-421-61980-5.

<sup>615</sup> HARDY, Stephen, BUTLER, Mark. *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. Alphen aan den Rijn : Wolters Kluwer, 2014. 340s. str. 168. ISBN: 9065449051.

<sup>616</sup> Viz rozhodnutí House of Lords *Nokes v. Doncaster Amalgamated Collieries, Limited* ze dne 1. srpna 1940 zveřejněné ve sbírce Appeal Cases za rok 1940 pod číslem 1014. [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1940033798&pubNum=4651&originatingDoc=I0D914560E42811DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1940033798&pubNum=4651&originatingDoc=I0D914560E42811DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)).

převodce.<sup>617</sup> Převodce mohl před převodem propustit libovolné množství zaměstnanců podniku, případně dokonce všechny zaměstnance. Nároky propuštěných zaměstnanců na nabyvatele podniku nepřecházely.<sup>618</sup>

Po přijetí Směrnice 1977 však takový přístup nevyhovoval a vyžadoval zásadní změnu. Tu představovalo přijetí nařízení o převodu podniků (a ochraně zaměstnání) č. 1974 z roku 1981 (v původním znění *The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 No. 1794*) (dále jen „**TUPE 1981**“). Britský zákonodárce TUPE 1981 přijal spíše neochotně. Spatřoval v něm překážku volného pohybu kapitálu a smluvní volnosti.<sup>619</sup>

### 5.1.1. TUPE 1981

Jak již bylo uvedeno výše, Velká Británie transponovala Směrnici 1977 nařízením TUPE 1981. Implementační lhůtu Směrnice 1977 však nedodržela, jelikož články 1 až 3 a články 10 až 13 TUPE 1981 nabyly účinnosti až 1. února 1982, články 4 až 9 a článek 14 pak dokonce až 1. května 1982.

#### 5.1.1.1. Používané definice a působnost TUPE 1981

Používané definice upravuje článek 2 TUPE 1981. Pojmy kolektivní smlouvy, asociace zaměstnavatelů či odborová organizace nejsou TUPE 1981 zvlášť definovány. Mají tentýž význam, jaký jim přisuzoval zákon o odborových organizacích a pracovněprávních vztazích č. 52 z roku 1974 (v původním znění *Trade Union and Labour Relations Act 1974, chapter 52*) (dále jen „**Zákon o odborových organizacích a pracovněprávních vztazích**“). Kolektivní vyjednávání je pak potřeba chápat ve smyslu zákona o ochraně zaměstnání č. 71 z roku 1975 (v původním znění *Employment Protection Act 1975 chapter 71*).

Pracovní smlouvou TUPE 1981 definuje jako jakoukoli smlouvu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem upravující podmínky výkonu zaměstnání.

---

<sup>617</sup> DESMOND, Helen, ANTILL, David. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998. Sweet & Maxwell's textbook series. 546s. str. 413. ISBN 0-421-61980-5.

<sup>618</sup> COLLINS, Hugh, EWING Keith. D., McCOLGAN, Aileen. *Labour law: text and materials*. 2 vydání. Oxford: Hart Pub., 2005. 1100s. str. 1036. ISBN 1-84113-362-0.

<sup>619</sup> DESMOND, Helen, ANTILL, David. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998. Sweet & Maxwell's textbook series. 546s. str. 416. ISBN 0-421-61980-5.

Zaměstnancem se rozumí jakákoli osoba, která pracuje pro jiného, ať už na základě pracovní smlouvy jako učeň či na základě jiné smlouvy. Zaměstnancem však není osoba, která je činná pro jiného na základě smlouvy o poskytování služeb. Z této definice je pak potřeba vycházet při výkladu pojmu zaměstnavatel.

Podnikem se pak rozumí obchod či závod. Původní znění TUPE 1981 za podnik považovalo pouze podnikatelské subjekty – toto generální omezení nevyhovovalo pozdější judikatuře SDEU (viz např. rozsudek *Redmont Stichting* či *Henke*). Částí podniku se v textu TUPE 1981 rozumí taková část podniku, která je převáděna z převodce na nabyvatele, přičemž se nemůže jednat pouze o loď (tj. jde o aplikaci článku 3 odst. 1 Směrnice 1977).

Zástupcem odborové organizace uznané zaměstnavatelem je funkcionář odborové organizace pověřený danou odborovou organizací, aby se zaměstnavatelem vedl kolektivní vyjednávání.

V souladu s článkem 3 odst. 3 použití TUPE 1981 nebrání, že se samotný převod řídí právem jiné země, že zaměstnanci převáděného podniku nepracují na území Spojeného království, ani že se pracovněprávní vztahy dotčených zaměstnanců neřídí britským právem.

Podle článku 4 se TUPE 1981 neaplikuje, pokud k prodeji podniku dochází během řízení o likvidaci převodce a nabyvatelem je dceřiná společnost převodce. TUPE 1981 se však použije, jakmile nabyvatel později přestane být dceřinou společností převodce (a to z jiného důvodu, než kvůli zrušení převodce v rámci řízení o likvidaci) nebo pokud nabyvatel daný podnik dále převede na jinou osobu.

#### **5.1.1.2. Převod ve smyslu TUPE 1981**

Pojem převod TUPE 1981 definuje v článku 3. Rozumí jím převod podniku (nebo jeho části), který je bezprostředně před převodem umístěn ve Spojeném království, z jedné osoby na jinou. Právním důvodem přechodu může být prodej či jiná smluvní dispozice s podnikem, může k němu ale dojít též na základě právních předpisů. K převodu tak může dojít též v souvislosti s darováním podniku, převzetím majetku, převodem držby uskutečněným vykonavatelem závěti či převodem veřejného podniku

do rukou soukromoprávní osoby.<sup>620</sup> TUPE 1981 se však neuplatní na převody podílů či akcií,<sup>621</sup> které představují nejčastější způsob převzetí podniků ve Velké Británii.<sup>622</sup>

V návaznosti na předběžnou otázku vznesenou britskými soudy SDEU v rozsudku Allen potvrdil, že Směrnice 1977, respektive TUPE 1981, se aplikuje i tehdy, kdy převodce a nabyvatel jsou členy téhož koncernu a kdy provozování činnosti ze strany převodce a nabyvatele na sebe plynule nenavazuje.

Článek 4 odst. 3 TUPE 1981 explicitně uvádí, že převod nemusí být proveden pouze jednou transakcí, ale též sérií operací, které k převodu vedou až ve svém souhrnu. Při posuzování, zda taková série transakcí vytváří jediný převod, je třeba zohlednit, která osoba ovládala převáděný podnik bezprostředně před poslední z dílčích transakcí, prodlevu mezi jednotlivými transakcemi, úmysl zúčastněných osob a všechny ostatní okolnosti. SDEU v rozsudku Celtec, který navazoval na soudní řízení před britskými soudy, konstatoval, že přechod práv a povinností musí nastat vždy ke konkrétnímu okamžiku, nikoli postupně v rámci určitého trvajících procesu. Dnem převodu se podle rozsudku Celtec vždy rozumí den, kdy nabyvatel přejímá postavení zaměstnavatele odpovědného za provoz podniku, volba jiného data okamžiku převodu není přípustná.

Britská judikatura zároveň potvrzovala závěry SDEU, když podle ní aplikaci TUPE 1981 nebrání neexistence přímého vztahu mezi nabyvatelem a převodcem, ani skutečnost, že nedochází k převodu majetku či zákazníků.<sup>623</sup> K nelibosti britské vlády, která v 80. letech hojně propagovala, aby obce a veřejná zdravotnická zařízení

---

<sup>620</sup> Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977). Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 21. [cit. 2016-12-28] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>621</sup> Viz rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Brookes v Borough Care Services* ze dne 4. srpna 1998 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1998 pod číslem 1198. [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/I7BE9FA80E42711DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?tran sitionType=UniqueDocItem&contextData=\(sc.Search\)&userEnteredCitation=1998+icr+1198](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/I7BE9FA80E42711DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?tran sitionType=UniqueDocItem&contextData=(sc.Search)&userEnteredCitation=1998+icr+1198).

<sup>622</sup> HARDY, Stephen, BUTLER, Mark. *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. Alphen aan den Rijn : Wolters Kluwer, 2014. 340s. str. 167. ISBN: 9065449051.

<sup>623</sup> Viz rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Betts v Brintel Helicopters Ltd* dne 26. března 1997 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 1997 pod číslem 361. [cit. 2017-01-14] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/I743B6D00E42711DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?tran sitionType=UniqueDocItem&contextData=\(sc.Search\)&userEnteredCitation=\(1997\)+IRLR+361](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/I743B6D00E42711DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?tran sitionType=UniqueDocItem&contextData=(sc.Search)&userEnteredCitation=(1997)+IRLR+361).

využívala outsourcingu,<sup>624</sup> britské soudy v návaznosti na závěry SDEU v rozsudku *Watson Rask*, uzavřely, že převodem ve smyslu TUPE 1981 se rozumí také případy outsourcingu.<sup>625</sup> Inspirovaly se také rozhodnutím *Süzen*, když v případě převodce, jehož činnost spočívala spíše ve využití lidské síly, rovněž britská soudní rozhodnutí podmiňovala použití TUPE 1981 splněním kritéria převzetí zaměstnanců převodce.<sup>626</sup> Britská odborná literatura kritizovala krátkozrakost takového rozhodnutí, když nabyvatel mohl tuto podmínku nesplnit záměrně, právě proto, aby se převodu vyhnul.<sup>627</sup> Podivovala se také nad logikou výkladu, podle něhož zúčastněné strany zjistí, zda o převod ve smyslu TUPE 1981 skutečně šlo, až poté, kdy je převod podniku realizován, podle toho, zda došlo k převzetí zaměstnanců.<sup>628</sup> Na tuto kritiku britské soudy reagovaly rozhodnutím, v němž zdůraznily nutnost akcentovat i ostatní *Spijkers* kritéria – například do jaké míry je činnost vykonávaná nabyvatelem podobná činnosti, jak ji vykonával převodce. Rozhodnutí *Süzen* totiž podle britských soudů závěry z rozsudku *Spijkers* nepřekonal. K převodu tedy může dojít i tehdy, kdy nabyvatel podniku spočívajícího na lidské síle zaměstnance převodce nepřevzme. Soudy by měly přihlížet k tomu, proč takto nabyvatel postupoval - zda jeho úmyslem není právě vyhnout se aplikaci TUPE 1981.<sup>629</sup>

---

<sup>624</sup> COLLINS, Hugh, EWING Keith. D., McCOLGAN, Aileen. *Labour law: text and materials*. 2. vydání. Oxford: Hart Pub., 2005. 1100s. str. 1453. ISBN 1-84113-362-0.

<sup>625</sup> Viz rozhodnutí Court of Appeal *Dines And Others v. Initial Healthcare Services Ltd. And Another* ze dne 19. května 1994 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1995 pod číslem 11. [cit. 2017-01-14] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1994260902&pubNum=4740&originatingDoc=I99283EE0E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1994260902&pubNum=4740&originatingDoc=I99283EE0E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)).

<sup>626</sup> Viz rozhodnutí High Court of Justice (Queen's Bench Division) *Kenny And Another v. South Manchester College* dne 24. března 1993 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1993 pod číslem 934. [cit. 2017-01-14] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1993252740&pubNum=4740&originatingDoc=ID28AA510E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1993252740&pubNum=4740&originatingDoc=ID28AA510E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)).

<sup>627</sup> DESMOND, Helen, ANTILL, David. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998. Sweet & Maxwell's textbook series. 546s. str. 436. ISBN 0-421-61980-5.

<sup>628</sup> HONEYBALL, Simon. *Honeyball & Bowers' textbook on employment law*. 12. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2012. 483s. str. 116. ISBN 978-0-19-963985-4.

<sup>629</sup> Viz rozhodnutí Court of Appeal *ECM (Vehicle Delivery Service) Ltd. v. Cox and Others* ze dne 22. července 1999 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1999 pod číslem 1162. [cit. 2017-01-14] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1999162376&pubNum=4740&originatingDoc=I9F859441E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1999162376&pubNum=4740&originatingDoc=I9F859441E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)).

### 5.1.1.3. Vliv převodu na pracovní smlouvy

Účinky převodu upravuje článek 5 TUPE 1981. Odstavec 1 tohoto ustanovení říká, že převod nemůže být důvodem pro ukončení pracovněprávního vztahu osob pracujících v převáděném podniku. Pracovněprávní vztah takové osoby bude po převodu pokračovat vůči nabyvateli. Dochází tedy k automatickému přechodu práv a povinností.<sup>630</sup>

V souladu s článkem 5 odst. 2 TUPE 1981 mezi nabyvatelem a převodcem dojde k převodu práv, pravomocí, povinností a odpovědnosti existujících podle příslušné pracovní smlouvy či v souvislosti s touto smlouvou. Veškerá právní jednání převodce učiněná vůči dotčenému zaměstnanci či ve vztahu k dané pracovní smlouvě se po převodu považují za právní jednání učiněná nabyvatelem. Podle článku 5 odst. 4 TUPE 1981 však na základě této úpravy nedochází k převodu trestněprávní odpovědnosti. V souladu s judikaturou britských soudů je tak na nabyvatele převedena i odpovědnost za případnou diskriminaci převedeného zaměstnance, jíž se dopustil převodce,<sup>631</sup> nikoli však ve vztahu k zaměstnancům, kteří pro převodce ke dni převodu již nepracovali<sup>632</sup> (tj. potvrzení závěru SDEU z rozsudku *Wendelboe*).

Za zaměstnance, kteří v převedeném podniku pracují, se však považují zaměstnanci, kteří byli před převodem převodcem neoprávněně propuštěni.<sup>633</sup> Podle britského pracovního práva ovšem propuštění, byť neoprávněné, má za následek ukončení pracovního poměru. Zaměstnanci v této souvislosti vzniká pouze nárok

---

<sup>630</sup> DESMOND, Helen, ANTILL, David. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998. Sweet & Maxwell's textbook series. 546s. str. 418. ISBN 0-421-61980-5.

<sup>631</sup> Viz rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Djm International Ltd. v. Nicholas* ze dne 11. listopadu 1995 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 1995 pod č. 214. [cit. 2017-01-14] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1995258441&pubNum=4740&originatingDoc=I997C5250E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1995258441&pubNum=4740&originatingDoc=I997C5250E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)).

<sup>632</sup> Viz rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Tsangacos v. Amalgamated Chemicals Ltd. and Another* ze dne 31. října 1996 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 1996 pod č. 4. [cit. 2017-01-14] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1996292914&pubNum=4740&originatingDoc=IDEA43860E42811DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1996292914&pubNum=4740&originatingDoc=IDEA43860E42811DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)).

<sup>633</sup> Viz rozhodnutí House of Lords *Litster v Forth Dry Dock & Engineering Co Ltd* ze dne 16. března 1989 zveřejněné ve sbírce Appeal Cases za rok 1990 pod číslem 546. [cit. 2017-01-14] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1989189088&pubNum=4651&originatingDoc=IE1AD7630E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1989189088&pubNum=4651&originatingDoc=IE1AD7630E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)).



na výplatu peněžitého plnění. V případě neoprávněného propuštění před převodem tak nárok na tuto kompenzaci pouze přechází na nabyvatele. Britská odborná literatura zpochybňuje, zda je tento přístup v souladu s judikaturou SDEU.<sup>634</sup>

Automatický přechod práv a povinností je (ve spojení s článkem 12 TUPE 1981, který zakazuje jakékoli smluvní odchýlení od článku 5) implicitním zákazem změny pracovních podmínek převedených zaměstnanců v souvislosti s převodem. TUPE 1981 zároveň nestanoví žádnou lhůtu, po jejímž uplynutí je možné podmínky změnit. Zásadní tedy bude určit, zda změna souvisí s převodem či nikoli.<sup>635</sup> SDEU v rozhodnutí Serene Martin, vynesném na základě předběžné otázky britského soudu, zdůraznil, že změna pracovních podmínek odůvodněná převodem není platná ani tehdy, pokud s ní dotčený zaměstnanec vyjádřil souhlas.

Britská judikatura dovodila, že hospodářské, technické nebo organizační důvody, které jsou podle článku 8 TUPE 1981 oprávněným důvodem propuštění zaměstnance, mohou ospravedlnit též změnu pracovních podmínek převedeného zaměstnance.<sup>636</sup> Mezi přípustné změny motivované hospodářským, technickým nebo organizačním důvodem ve smyslu TUPE 1981 ale nepatří snížení mzdových nároků převedených zaměstnanců za účelem jejich sjednocení s dosavadními zaměstnanci nabyvatele.<sup>637</sup>

Článek 5 odst. 3 TUPE 1981 pak zdůrazňuje, že zaměstnancem se ve smyslu zmiňovaného článku 5 odst. 1 a 2 téhož nařízení rozumí zaměstnanci, kteří v převáděném podniku nebo jeho části pracovali bezprostředně před převodem, či před jakoukoli z dílčích transakcí, které ve svém souhrnu tvoří právní důvod

---

<sup>634</sup> HONEYBALL, Simon. *Honeyball & Bowers' textbook on employment law*. 12. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2012. 483s. str. 119. ISBN 978-0-19-963985-4.

<sup>635</sup> COLLINS, Hugh, EWING Keith. D., McCOLGAN, Aileen. *Labour law: text and materials*. 2. vydání. Oxford: Hart Pub., 2005. 1100s. str. 1045 - 1457. ISBN 1-84113-362-0.

<sup>636</sup> Viz rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Wilson and Others v. St Helens Borough Council and Others* ze dne 10. července 1997 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 1997 pod č. 505. [cit. 2017-01-14] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1997256203&pubNum=4688&originatingDoc=101E26FE0E42911DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1997256203&pubNum=4688&originatingDoc=101E26FE0E42911DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)).

<sup>637</sup> Viz rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Berriman v. Delabole Slate Ltd* ze dne 3. dubna 1985 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1985 pod č. 546. [cit. 2017-01-14] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1985030587&pubNum=4740&originatingDoc=1740568E0E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1985030587&pubNum=4740&originatingDoc=1740568E0E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)).

přechodu. Pokud v daném případě není zcela zřejmé, zda zaměstnanec skutečně vykonává práci v převáděné části podniku, je podle britské judikatury potřeba přihlídnout k tomu, kolik času zaměstnanec stráví prací pro danou část podniku v poměru s prací strávenou v jiných částech, jakou hodnotu má práce zaměstnance pro jednotlivé části podniku, jak místo výkonu práce a možnost jeho změny upravuje pracovní smlouva a jak by bylo možné mezi jednotlivé části podniku rozdělit mzdové náklady zaměstnavatele připadající na daného zaměstnance.<sup>638</sup>

Článek 5 odst. 5 TUPE 1981 pak upravuje právo dotčených zaměstnanců ukončit svůj pracovněprávní vztah bez výpovědní doby, jestliže dojde k podstatné změně pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance. Za takovou podstatnou změnu však obecně nemůže být považována pouhá změna v osobě zaměstnavatele, pokud daný zaměstnanec na konkrétních okolnostech neprokáže, že změnu zaměstnavatele je skutečně nutno vnímat jako podstatnou změnu pracovních podmínek v jeho neprospěch. Dle britské teorie by se podstatnou změnou podmínek v neprospěch zaměstnance mohla rozumět i situace, kdy by nabyvatelova negativní reputace mohla snížit šance převedených zaměstnanců najít uplatnění na pracovním trhu,<sup>639</sup> když v této situaci zaměstnanci dle britské judikatury obecně mají nárok požadovat náhradu škody.<sup>640</sup>

Velká Británie do svého právního řádu nepromítla ustanovení druhého pododstavce článku 3 odst. 1 Směrnice 1977, tj. možnost, aby za přecházející dluhy vedle nabyvatele odpovídal též převodce.

#### **5.1.1.4. Vliv převodu na kolektivní smlouvy**

V souladu s článkem 6 TUPE 1981 v případě, že mezi převodcem a odborovou organizací, jejíž působení převodce uznal, byla uzavřena kolektivní smlouva

---

<sup>638</sup> Viz rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *K Duncan Webb Offset (Maidstone) Ltd v Cooper & Anor* ze dne 15. června 1995 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 1995 pod č. 633. [cit. 2017-01-14] Dostupné z WWW: [http://www.bailii.org/uk/cases/UKCAT/1995/47\\_95\\_1506.html](http://www.bailii.org/uk/cases/UKCAT/1995/47_95_1506.html).

<sup>639</sup> DESMOND, Helen, ANTILL, David. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998. Sweet & Maxwell's textbook series. 546s. str. 441. ISBN 0-421-61980-5.

<sup>640</sup> Viz rozhodnutí House of Lords *Malik Appellant v. Bank of Credit and Commerce International S.A. (In Compulsory Liquidation) Respondents* ze dne 12. června 1997 zveřejněné ve sbírce Appeal Cases za rok 1998 pod číslem 20. [cit. 2017-01-14] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1997257242&pubNum=4651&originationDoc=IED683D20E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1997257242&pubNum=4651&originationDoc=IED683D20E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)).

(nebo že taková smlouva byla s příslušnou odborovou organizací uzavřena jménem převodce), která dopadá též na převáděné zaměstnance, je takovou kolektivní smlouvou ve vztahu k převáděným zaměstnancům nutno považovat za smlouvu uzavřenou nabyvatelem či jménem nabyvatele.

Nabyvatel se též považuje za stranu kolektivní smlouvy ve vztahu ke všem právním jednáním, která byla na základě příslušné kolektivní smlouvy učiněna.

Judikatura však dovodila, že důsledkem posledně citovaného ustanovení je též nemožnost, aby zaměstnavatel sám jednostranně změnil ta ustanovení pracovní smlouvy, která inkorporují ustanovení kolektivní smlouvy, tak, že od kolektivní smlouvy odstoupí.<sup>641</sup>

I přes přijetí TUPE 1981 ale v britském právu nadále platil princip vyjádřený v článku 18 Zákona o odborových organizacích a pracovněprávních vztazích, podle kterého se kolektivní smlouvy nepovažují za právně závazné, není-li v jejich textu výslovně uvedeno, že strany smlouvy mají zájem na tom, aby byla právně vymahatelná. Pokud takové ustanovení ve smlouvě absentuje, pak nabyvatel může legálně činit jednání, která jsou v rozporu s kolektivní smlouvou.<sup>642</sup> Ustanovení kolektivní smlouvy, která nebyla inkorporována do pracovních smluv, tak obvykle pro nabyvatele závazná nebyla. Tato skutečnost byla příčinou, proč Velká Británie neomezila platnost kolektivních smluv ve smyslu článku 3 odst. 2 Směrnice 1977.<sup>643</sup>

Britské soudy ve svých rozhodnutích založily koncept dynamického odkazu na kolektivní smlouvu.<sup>644</sup> Pracovní smlouva tak mohla určité nároky zaměstnance

---

<sup>641</sup> Viz rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Robertson v British Gas Corp* ze dne 17. prosince 1982 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1983 pod číslem 351. [cit. 2017-01-14] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/I88E71000E42811DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?transitionType=UniqueDocItem&contextData=\(sc.DocLink\)&userEnteredCitation=1983+ir1r+302](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/I88E71000E42811DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?transitionType=UniqueDocItem&contextData=(sc.DocLink)&userEnteredCitation=1983+ir1r+302).

<sup>642</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 50. [cit. 2016-12-29] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>643</sup> DESMOND, Helen, ANTILL, David. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998. Sweet & Maxwell's textbook series. 546s. str. 442. ISBN 0-421-61980-5.

<sup>644</sup> WYNN-EVANS, Charles. *TUPE, Collective Agreements and the Static-Dynamic Debate: Alemo-Herron and Others v Parkwood Leisure Ltd [2010] IRLR 298, CA*. Industrial Law Journal. roč. 2010. č. 3. [cit. 2017-01-28] Dostupné z WWW: <https://academic-oup-com.ezproxy.is.cuni.cz/ilj/article/39/3/275/733351/TUPE-Collective-Agreements-and-the-Static-Dynamic?searchresult=1>.

upravit odkazem na kolektivní smlouvu uzavřenou mezi konkrétními stranami, přičemž relevantní kolektivní smlouvou bude vždy ta nejnovější, byť uzavřená až po podpisu pracovní smlouvy. Podle tohoto přístupu tak mohlo dojít k situaci, kdy byl nabyvatel vázán kolektivní smlouvou, kterou sám neuzavřel a která nabyla účinnosti až po dni převodu. SDEU však v rozsudku *Alemo-Herron* možnost takového výkladu Směrnice 2001 vyloučil.

#### 5.1.1.5. Práva a povinnosti plynoucí ze zaměstnaneckých penzijních systémů

Velká Británie využila výjimky upravené v článku 3 odst. 3 Směrnice 1977 a článkem 7 TUPE 1981. Z působnosti výše rozebraných článků 5 a 6 TUPE 1981 vyjmula ustanovení pracovních a kolektivních smluv týkajících se zaměstnaneckých penzijních systémů ve smyslu zákona o pojištění na sociální zabezpečení č. 60 z roku 1975 (v původním znění *Social Security Pensions Act 1975 chapter 60*) (dále jen „**Zákon o pojištění na sociální zabezpečení**“). Velká Británie považovala úpravu obsaženou v Zákoně o pojištění na sociální zabezpečení za dostatečné promítnutí článku 3 odst. 3 Směrnice 1977.<sup>645</sup> Článek 7 TUPE 1981 proto na tento předpis, co se týká specifikace penzijních systémů, pouze odkazoval.

Stejně tak se články 5 a 6 TUPE 1981 nepoužijí na práva, pravomoci, povinnosti a odpovědnostní vztahy plynoucí z pracovních či kolektivních smluv či zaměstnání dané osoby, které s těmito penzijními systémy souvisí. Nabyvatel proto nemá povinnost nabídnout převedeným zaměstnancům penzijní systém, jaký fungoval u převodce. Mohl však převedené zaměstnance začlenit do svých stávajících systémů.<sup>646</sup> Přechází však práva a povinnosti ze systémů zaměstnaneckých akcií<sup>647</sup> či systémy rozdělování zisku.

---

<sup>645</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 50. [cit. 2016-12-29] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

<sup>646</sup> COLLINS, Hugh, EWING Keith. D., McCOLGAN, Aileen. *Labour law: text and materials*. 2. vydání. Oxford: Hart Pub., 2005. 1100s. str. 1052. ISBN 1-84113-362-0.

<sup>647</sup> Viz rozhodnutí High Court (Chancery Division) *Thompson v. Asda-MFI Group Plc.* ze dne 11. listopadu 1987 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 1987 pod číslem 340. [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1987181584&pubNum=4697&originatingDoc=ICF82C6D0E42811DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1987181584&pubNum=4697&originatingDoc=ICF82C6D0E42811DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)).

Nabyvatel proto může být povinen vyplatit zaměstnanci zisk na základě jeho pracovního výkonu u převodce.<sup>648</sup>

Co se týká povinnosti členských států upravené v druhém pododstavci článku 3 odst. 3 Směrnice 1977, tj. přijmout opatření nezbytná na ochranu zájmů zaměstnanců a osob, které v době převodu v závodě převodce již nebyly zaměstnány, pokud jde o jejich nabyté nebo nabývané nároky plynoucí ze systému důchodového připojištění, podle zákona o penzijním pojištění č. 48 z roku 1993 (v původním znění *Pensions Schemes Act 1993, chapter 48*) docházelo při převodu ke zmrazení nabytých nároků a odložení doby jejich výplaty k okamžiku dosažení důchodového věku.<sup>649</sup>

SDEU v reakci na předběžné otázky vznesené britskými soudy v rozsudcích Beckmann a Serene Martin zdůraznil, že nároky na které se vztahuje výjimka z převodu, je nutno vykládat restriktivně – např. starobním důchodem nelze rozumět nárok na předčasný důchod poskytovaný v souvislosti s ukončením pracovního poměru pro nadbytečnost.

#### 5.1.1.6. Propuštění zaměstnance v souvislosti s přechodem

Ustanovení článku 8 TUPE 1981 provádí článek 4 Směrnice 1977 - pokud v souvislosti s převodem podniku dojde k propuštění zaměstnance nabyvatele či převodce a je-li důvodem (či hlavním důvodem) rozvázání pracovního vztahu převod či jiný důvod s převodem spojený, považuje se takové ukončení pracovního vztahu za neoprávněné ve smyslu části V. zákona o ochraně zaměstnání, č. 44 z roku 1978, konsolidované znění (v původním znění *Employment Protection (Consolidation) Act 1978, chapter 44*) (dále jen „**Zákon o ochraně zaměstnání 1978**“). V souladu s článkem 67 původního znění Zákona o ochraně zaměstnání mohl zaměstnanec, který považoval své propuštění za neoprávněné, podat žalobu k Pracovnímu tribunálu (*Industrial Tribunal*). Tribunál mohl zaměstnavateli následně uložit povinnost dotčeného zaměstnance znovu zaměstnat

---

<sup>648</sup> Viz rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Unicorn Consultancy Services Ltd v Westbrook* ze dne 16. září 1999 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 2000 pod číslem 80. [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/IDFA83AE0E42811DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?transitionType=UniqueDocItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)&userEnteredCitation=2000+irlr+80](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/IDFA83AE0E42811DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?transitionType=UniqueDocItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)&userEnteredCitation=2000+irlr+80).

<sup>649</sup> DESMOND, Helen, ANTILL, David. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998. Sweet & Maxwell's textbook series. 546s. str. 443. ISBN 0-421-61980-5.

a poskytnout zaměstnanci kompenzaci za dobu od okamžiku neoprávněného ukončení pracovního poměru do doby znovuzaměstnání dle článku 69 Zákona o ochraně zaměstnání, nebo povinnost neoprávněné propuštění zaměstnanci finančně kompenzovat v souladu s článkem 72 tohoto zákona.

V souladu se Směrnicí 1977 se za neoprávněné ukončení pracovněprávního vztahu nepovažuje propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů (ať už jde o jediné či hlavní důvody převodu), se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců, učiněné jak ze strany převodce, tak nabyvatele. Rozvázání pracovněprávního vztahu z výše uvedených důvodů se považovalo za opodstatněné ukončení zaměstnání ve smyslu článku 57 odst. 1 písm. b) Zákona o ochraně zaměstnání 1978. Těmito důvody však podle judikatury nelze rozumět jednání převodce, jehož cílem má být zvýšení kupní ceny podniku. Do této výjimky budou patřit pouze jednání motivovaná snahou zefektivnit budoucí fungování podniku, zejména ze strany nabyvatele.<sup>650</sup>

Podle článku 5 odst. 4 TUPE 1981 se obecné ustanovení o neoprávněném propuštění (tj. článek 5 odst. 1 TUPE 1981) nepoužije na případy, kdy je rozvázání pracovněprávního vztahu odůvodněno použitím článku 5 novelizovaného zákona o omezení cizinců č. 92 z roku 1919 (v původním znění *Aliens Restriction (Amendment) Act 1919, chapter 92*). Citované ustanovení zakazovalo výkon specifických povolání osobám, které nejsou občany Spojeného království.

Ustanovení článku 5 TUPE 1981 se použije lhotejně na tom, zda dotčený zaměstnanec pracuje v podniku či jeho části, který se převádí nebo bude převeden, či nikoli.

#### **5.1.1.7. Vliv převodu na status odborové organizace**

Do roku 1979 britský právní řád obsahoval úpravu, podle které zaměstnavatel při splnění stanovených podmínek musel uznat působení odborové organizace na svém pracovišti. Tato úprava však byla před přijetím TUPE 1981 zrušena. Oprávněnost

---

<sup>650</sup> Viz rozhodnutí Court of Appeal *Whitehouse v. Charles A. Blatchford & Sons Ltd.* ze dne 23. dubna 1999 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1999 pod č. 542. [cit. 2017-01-15] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1999162301&pubNum=4740&originatingDoc=I000E2510E42911DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1999162301&pubNum=4740&originatingDoc=I000E2510E42911DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)).

působení odborů u zaměstnavatele tak vždy závisela jen na rozhodnutí konkrétního zaměstnavatele. Zaměstnavatel (tj. i nabyvatel) byl rovněž oprávněn akt uznání působení odborů vzít zpět.<sup>651</sup>

V souladu s článkem 9 TUPE 1981 v případě, kdy u převodce působí nezávislá odborová organizace uznaná převodcem, která zastupuje zaměstnance převáděné na nabyvatele, se tato odborová organizace po převodu považuje za organizaci uznanou nabyvatelem. Současně však může dojít ke změně či zrušení dohody o uznání odborové organizace. Ustanovení článku 9 TUPE 1981 se použije na situace, kdy si převáděný podnik po převodu zachovává svou identitu, odlišitelnou od zbývajících částí nabyvatelova podniku.

#### **5.1.1.8. Informační a projednací povinnost vůči zástupcům zaměstnanců**

Pro účely informační a projednací povinnosti článek 10 odst. 1 TUPE 1981 stanoví výkladové pravidlo, že dotčeným zaměstnancem se rozumí jakýkoli zaměstnanec převodce či nabyvatele, ať už vykonává práci v převáděném podniku či v jeho části nebo nikoli, který může být dotčený převodem nebo opatřeními přijatými v souvislosti s ním (tj. nejde pouze o skutečně převáděné zaměstnance).<sup>652</sup>

Podle následujícího odstavce TUPE 1981 je pak každý zaměstnavatel dotčených zaměstnanců (tj. jak převodce, tak nabyvatel) povinen v případě, kdy uznal působení nezávislé odborové organizace, informovat zástupce této odborové organizace o následujících skutečnostech:

- faktu, že dojde k přechodu, předpokládaném datu převodu a o jeho důvodech;
- právních, ekonomických a sociálních dopadech převodu pro dotčené zaměstnance;
- opatřeních vůči zaměstnancům dotčeným převodem, jejichž přijetí v souvislosti s převodem očekává; a
- jde-li o převodce, pak rovněž o opatřeních vůči zaměstnancům dotčeným převodem, jejichž přijetí v souvislosti s převodem očekává nabyvatel,

---

<sup>651</sup> BARNARD, Catherine, DEAKIN Simon F., MORRIS, Gillian S. *The future of labour law: liber amicorum Sir Bob Hepple QC*. Oxford: Hart, 2004. 320s. 232 str. ISBN 1-84113-404-X.

<sup>652</sup> DESMOND, Helen, ANTILL, David. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998. Sweet & Maxwell's textbook series. 546s. str. 419. ISBN 0-421-61980-5.

eventuálně informaci o tom, že nabyvatel přijetí žádného takového opatření vůči dotčeným zaměstnancům neočekává.

V souvislosti s výše uvedenou informační povinností převodce článek 10 odst. 3 TUPE 1981 nabyvateli ukládá informovat převodce o tom, zda v souvislosti s převodem očekává přijetí opatření vůči dotčeným zaměstnancům, tak, aby převodce byl schopen svou povinnost řádně a včas splnit.

Informováním či projednáním výše uvedených skutečností s odborovou organizací je povinnost řádně splněna i v případě, kdy všichni dotčení zaměstnanci nejsou členy této odborové organizace.<sup>653</sup> Podle článku 10 odst. 4 TUPE 1981 může zaměstnavatel informační povinnost splnit též odesláním potřebných informací prostřednictvím pošty na adresu, kterou odborová organizace zaměstnavateli sdělila, či na adresu jejího hlavního sídla.

Lhůta ke splnění této povinnosti je v článku 10 odst. 2 TUPE stanovena obdobně vágně, jako v článku 6 Směrnice 1977 - zaměstnavatel je povinen odborovou organizací informovat v dostatečném předstihu před uskutečněním převodu. V souladu s judikaturou by však k informování a projednání mělo dojít alespoň čtrnáct dní před převodem.<sup>654</sup>

V případě, kdy zaměstnavatel dotčených zaměstnanců v souvislosti s přechodem očekává přijetí opatření vůči dotčeným zaměstnancům, a kdy zároveň uznal působení nezávislé odborové organizace, je povinen podle článku 10 odst. 5 TUPE 1981 tato opatření se zástupci této odborové organizace projednat. V rámci projednávání by zaměstnavatel měl vzít v úvahu veškerá prohlášení zástupců odborové organizace, na tato prohlášení reagovat, a pokud jim nevyhoví, pak rovněž uvést důvody, které jej

---

<sup>653</sup> Viz rozhodnutí Court of Appeal (Northern Ireland) *Governing Body of the Northern Ireland Hotel and Catering College v National Association of Teachers In Further and Higher Education* ze dne 9. září 1994 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 1995 pod číslem 83. [cit. 2017-01-08] Dostupné z WWW: [https://i-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/I62F1ED80E43611DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?transititionType=UniqueDocItem&contextData=\(sc.Search\)&userEnteredCitation=\(1995\)+IRLR+83](https://i-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/I62F1ED80E43611DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?transititionType=UniqueDocItem&contextData=(sc.Search)&userEnteredCitation=(1995)+IRLR+83).

<sup>654</sup> Viz rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *South Durham Health Authority v Unison* ze dne 6. února 1995 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1995 pod číslem 495. [cit. 2017-01-08] Dostupné z WWW: [http://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/uk/cases/UKLAT/1995/932\\_94\\_0602.html&query=\(unison\)+AND+\(v.\)+AND+\(south\)+AND+\(durham\)+AND+\(health\)+AND+\(authority\)](http://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/uk/cases/UKLAT/1995/932_94_0602.html&query=(unison)+AND+(v.)+AND+(south)+AND+(durham)+AND+(health)+AND+(authority)).



k nevyhovění vedly. Pokud zaměstnavatel zaměstnancům neposkytl správné informace, jedná se o občanskoprávní delikt.<sup>655</sup>

Splnění povinností stanovených článkem 10 TUPE 1981 se však zaměstnavatel mohl snadno vyhnout s odkazem na článek 10 odst. 7 TUPE 1981. Podle jeho znění totiž zaměstnavatel informační ani projednací povinnost plnit nemusí, pokud vzhledem ke konkrétním okolnostem není informování či projednání rozumně proveditelné. V takovém případě má zaměstnavatel své povinnosti splnit alespoň do takové míry, jaká je v daných okolnostech rozumně proveditelná.

Následky nesplnění informační či projednací povinnosti upravuje článek 11 TUPE 1981. Porušení informační a/nebo projednací povinnosti nezpůsobí neplatnost převodu jako takového.<sup>656</sup> Pokud se však odborová organizace domnívá, že převodce či nabyvatel ustanovení TUPE 1981 porušil, pak může podat žalobu k pracovnímu tribunálu. V souladu s odstavcem 8 citovaného ustanovení je potřeba žalobu doručit tribunálu v rámci tří měsíců následujících po uskutečnění převodu.

Pokud zaměstnavatel nesplnění povinností odůvodňoval tím, že informování či projednání nebylo vzhledem k okolnostem rozumně proveditelné, je v případném sporu povinen prokázat, že takové okolnosti skutečně nastaly a že své povinnosti splnil alespoň do té míry, jaká byla za dané situace rozumně proveditelná. Odůvodňuje-li převodce nesplnění projednací povinnosti dle článku 10 odst. 7 TUPE 1981 (tj. projednací povinnost ohledně opatření, jejichž přijetí v souvislosti s převodem očekává nabyvatel) tím, že jej o těchto opatřeních v rozporu se svou povinností neinformoval nabyvatel, je převodce povinen nejprve nabyvatele písemně informovat o tom, že hodná tento argument v řízení proti odborové organizaci použít. Zasláním tohoto oznámení se nabyvatel stává účastníkem řízení.

---

<sup>655</sup> Viz rozhodnutí High Court of Justice (Queen's Bench Division) *Hagen v ICI Chemicals & Polymers Ltd* ze dne 19. října 2001 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 2002 pod č. 31. [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/IB8979410E42711DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?originContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.DocLink\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/IB8979410E42711DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?originContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.DocLink))

<sup>656</sup> BARNARD, Catherine, DEAKIN Simon F., MORRIS, Gillian S. *The future of labour law: liber amicorum Sir Bob Hepple QC*. Oxford: Hart, 2004. 320s. 97 str. ISBN 1-84113-404-X.

Pokud pracovněprávní tribunál považuje žalobu za oprávněnou, pak v souladu s článkem 11 odst. 4 TUPE 1981 může:

- zaměstnavateli uložit povinnost zaplatit dotčeným zaměstnancům přiměřenou kompenzaci; nebo
- nedošlo-li ke splnění projednací povinnosti proto, že nabyvatel neposkytl převodci potřebné informace, pak může povinnost úhrady kompenzace uložit nabyvateli.

Přiměřenou kompenzaci definuje článek 11 odst. 11 TUPE 1981 jako plnění nepřevyšující mzdu zaměstnance za dva týdny práce. Výši kompenzace tribunál určí podle zásad spravedlnosti a přihlédne k závažnosti provinění zaměstnavatele.

Podle článku 11 odst. 5 TUPE 1981 může dotčený zaměstnanec prostřednictvím pracovněprávního tribunálu též usilovat o výkon rozhodnutí, kterým byla zaměstnavateli uložena povinnost úhrady kompenzace. Je-li nárok oprávněný, může pracovněprávní tribunál zaměstnavateli uložit povinnost úhrady další kompenzace. Návrh na výkon rozhodnutí je zaměstnanec v souladu s odstavcem 8 citovaného ustanovení povinen doručit tribunálu v rámci tří měsíců následujících po vydání rozhodnutí, jehož výkon navrhuje.

Pokud zaměstnavatel současně s nesplněním informační či projednací povinnosti podle TUPE 1981 nesplní též povinnost projednat se zástupci odborové organizace záměr dát některému ze svých zaměstnanců výpověď pro nadbytečnost podle článku 99 Zákona o ochraně zaměstnání, pak jakákoli kompenzace vyplacená zaměstnavatelem podle TUPE 1981 snižuje nárok zaměstnance na případnou kompenzaci, k jejíž úhradě by zaměstnavatel mohl být povinen podle Zákona o ochraně zaměstnání. Jakékoli plnění vyplacené z titulu porušení projednací povinnosti ve vztahu k výpovědím pro nadbytečnost se současně započítává oproti nároku zaměstnance na jakoukoli kompenzaci na základě TUPE 1981.

V souladu s článkem 11 odst. 9 TUPE 1981 se na nároky vzniklé na základě tohoto předpisu vztahuje článek 129 a 133 Zákona o ochraně zaměstnání 1978. Zaměstnanci se proto mohou domáhat nároků, které jim TUPE 1981 přiznává, pouze žalobou podanou k pracovněprávnímu tribunálu. V rámci řízení vedeného pracovněprávním tribunálem je též možné využít služeb conciliačního úředníka.

Podle článku 11 odst. 10 TUPE 1981 je rozhodnutí pracovněprávního tribunálu možné napadnout odvoláním k Odvolacímu pracovněprávnímu tribunálu (*Employment Appeal Tribunal*), je-li napadáno právní posouzení případu, nikoli otázky skutkového stavu. Rozhodnutí Odvolacího pracovněprávního tribunálu však už nelze napadnout u Vrchního soudu (*High Court*).

#### **5.1.1.9. Zákaz odchýlení se od TUPE 1981**

Článek 12 TUPE 1981 zakazuje v jakékoli smlouvě (ať už v pracovní či jiné) sjednat ustanovení, jehož cílem by bylo vyloučit či omezit aplikaci článků 5 (tj. článek upravující vliv převodu na pracovní smlouvy), 8 (tj. článek upravující propuštění zaměstnance v souvislosti s převodem) a 10 TUPE 1981 (tj. článek upravující informační a projednací povinnost) nebo omezující právo osoby podat žalobu či návrh k pracovněprávnímu tribunálu.

Ustanovení vylučující či omezující použití uvedených článků TUPE 1981 by bylo neplatné. Judikatura výkladem článku 12 TUPE 1981 dovodila neplatnost dohody převedeného zaměstnance a nabyvatele o sjednání konkurenční doložky v rozsahu, v jakém byla pro zaměstnance nepříznivá. Jednání posoudila jako neplatné odchýlení od článku 5 TUPE 1981.<sup>657</sup>

#### **5.1.1.10. Omezení působnosti TUPE 1981**

V souladu s článkem 13 TUPE 1981 se články 8, 10 a 11 (tj. článek upravující propuštění zaměstnance v souvislosti s převodem, článek upravující informační a projednací povinnost a článek upravující následky nesplnění těchto povinností) nepoužijí na zaměstnance, kteří na základě pracovní smlouvy pravidelně pracují mimo území Spojeného království. Za osobu pravidelně pracující mimo území Spojeného království se nepovažují zaměstnanci pracující na palubách lodí registrovaných ve Spojeném království, ledaže pracují výhradně mimo území Spojeného království nebo nejde o obyvatele Spojeného království.

---

<sup>657</sup> Viz rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Credit Suisse First Boston (Europe) Ltd. v. Lister* ze dne 16. října 1998 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1998 pod číslem 794. [cit. 2017-01-15] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1998263167&pubNum=4740&originatingDoc=I9000A5F1E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1998263167&pubNum=4740&originatingDoc=I9000A5F1E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)).

Podle článku 13 odst. 3 se žádný z článků TUPE 1981 nepoužije na zaměstnance pracující jako registrovaní zaměstnanci doků, ledaže náplň jejich práce spočívá ve výkonu činnosti, která není prací v doku.

### 5.1.2. Soulad TUPE 1981 se Směrnicí 1977

TUPE 1981 byla od počátku vyčítána určitá laxnost vůči svému předobrazu, evropské Směrnici 1977.<sup>658</sup> Ani Komise nepovažovala text TUPE 1981 za dostatečnou garanci souladu britské úpravy s úpravou na evropské úrovni. Za nejproblematictější oblasti Komise považovala:

- britský systém uznávání působení odborové organizace umožňuje zaměstnavateli vyhnout se plnění povinnosti informovat zástupce zaměstnanců a projednat s nimi záležitosti související s převodem ve smyslu článku 3 Směrnice 1977 jednoduše tím, že působení odborové organizace neuzná, TUPE 1981 nepočítá s tím, že by k informování či projednání docházelo tehdy, kdy u převodce či nabyvatele nepůsobí odborová organizace uznaná zaměstnavatelem;
- TUPE 1981 v rozporu s článkem 6 odst. 2 Směrnice 1977 výslovně nestanoví, že projednání má být vedeno s cílem dosáhnout shody o projednávaných záležitostech;
- v souladu s britskou judikaturou se TUPE 1981 použije jen tehdy, pokud je převodce majitelem převáděného podniku;
- TUPE 1981 se vztahuje pouze na převody podniků působících v komerční sféře;
- sankce, které hrozí při porušení povinností uložených TUPE 1981, nelze považovat za efektivní sankce ve smyslu judikatury SDEU.<sup>659</sup>

V roce 1989 Komise zaslala Spojenému království formální výzvu, v níž jej na výše uvedené nedostatky upozornila. Británie reagovala sdělením z března 1990, v němž souhlasila pouze s tím, že účelem projednání má být dosažení shody o projednávaných záležitostech. Komise proto v dubnu 1991 Spojenému království

---

<sup>658</sup> HŮRKA, Petr a Tomáš HORÁČEK. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. 143s. str. 83. ISBN 9788072638475.

<sup>659</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 135. [cit. 2016-12-29] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

adresovala odůvodněné stanovisko, na které Spojené království v červenci 1991 reagovalo s tím, že kritiku Komise akceptuje, nadále však trvá na tom, že britská regulace uznávání odborových organizací není se Směrnicí 1977 v rozporu.<sup>660</sup> Spor Komise a Spojeného království vyvrcholil 21. října 1992, kdy Komise podala k SDEU žalobu pro nesplnění povinnosti. Rozhodnutí vydané v následujícím řízení bylo již výše zmiňováno jako řízení Komise proti Spojenému království.

#### **5.1.2.1. Řízení Komise proti Spojenému království**

Komise žalobou napadla všech pět výše uvedených problematických bodů TUPE 1981.

První stížnost Komise směřovala proti britskému principu uznávání působení odborové organizace ze strany zaměstnavatele. Jak již bylo uvedeno výše v kapitole 2.1.1.5.4., SDEU dal za pravdu Komisi. Konstrukce uznávání zástupců zaměstnanců ze strany zaměstnavatele a absence postupu, podle kterého může dojít k ustanovení zástupců zaměstnanců v případě, že s jejich působením zaměstnavatel nesouhlasí, není řádným promítnutím Směrnice 1977. Spojené království argumentovalo tím, že jde o tradiční princip britského práva, který nebyl v souvislosti s přijetím TUPE 1981 nijak změněn. Zdůrazňovalo, že sama Směrnice 1977 definuje zástupce zaměstnanců odkazem na vnitrostátní předpisy členských států. Spojené království tedy trvalo na tom, že požadavek Komise, aby členský stát v souvislosti s implementací Směrnice 1977 změnil též svou právní úpravu zástupců zaměstnanců, jde nad rámec povinností členského státu. SDEU však těmto argumentům nepřisvědčil. Zdůraznil, že vnitrostátní předpisy, které umožňují, aby byl zaměstnanec zbaven ochrany, která mu dle unijních předpisů náleží bezpodmínečně, jsou v rozporu s evropskou úpravou. Jakkoli Směrnice 1977 členským státům výslovně neukládá povinnost upravit též regulaci působení zástupců zaměstnanců, článek 6 spolu s článkem 8 Směrnice 1977 členským státům nařizuje přijmout veškerá opatření, která zajistí soulad národní úpravy se Směrnicí 1977.

---

<sup>660</sup> *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. str. 135. [cit. 2016-12-29] Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>.

Druhou stížností byla údajná rozhodovací praxe britských soudů, která spojovala aplikaci TUPE 1981 pouze s případy, kdy převodce podnik vlastnil, tj. mezi převodcem a nabyvatelem docházelo k převodu vlastnictví. Tento princip byl v rozporu s judikaturou SDEU vyjádřenou v rozhodnutích *Ny Mølle Kro* a *Daddy's dance hall*. Spojené království argumentovalo, že text TUPE 1981 takovou podmínku nestanoví. Zdůraznilo též rozsudek Sněmovny lordů ve věci *Litster v Forth Dry Dock and Engineering Co Ltd* ze dne 16. března 1989, zveřejněný ve sbírce rozhodnutí Sněmovny lordů, ročník 1988, č. 10,<sup>661</sup> v němž byla jednoznačně konstatována potřeba vykládat TUPE 1981 v souladu s judikaturou SDEU. Vzhledem k tomu, že Komise neuvedla konkrétní rozhodnutí britských soudů, které takovou podmínku pro aplikaci TUPE 1981 stanoví, SDEU žalobu v tomto bodě zamítl.

Třetí stížností Komise napadla článek 2 TUPE 1981, kterým se definuje podnik jakožto podnikatelský subjekt. TUPE 1981 se tak v rozporu se závěry SDEU vyjádřenými v rozsudku *Redmont Stichting* nepoužije na převod podniku, který je neziskovou organizací. SDEU nepřisvědčil argumentu Spojeného království, podle kterého subjekty, které nevykávají ekonomickou aktivitu, nespádají do působnosti Směrnice 1977. Uzavřel, že skutečnost, že určitý subjekt nevykonává svou činnost za účelem dosažení zisku, neznamená, že tento subjekt nevykonává ekonomickou aktivitu a stížnosti Komise vyhověl.

Čtvrtá stížnost Komise napadala článek 10 TUPE 1981, v němž absentuje zmínka o tom, že smyslem projednání má být snaha o dosažení shody. V tomto bodě uznalo nedostatečnost vlastní úpravy též Spojené království. SDEU tedy žalobě v tomto bodě vyhověl.

Poslední pátou stížností Komise brojila proti britské úpravě sankcí za nesplnění informační a projednací povinnosti vyplývajících z TUPE 1981. Jak už bylo uvedeno výše, v případě, kdy současně s převodem dochází též k propuštění zaměstnance z důvodu nadbytečnosti, přičemž projednací povinnost není splněna jak ve vztahu k převodu, tak ve vztahu k nadbytečnosti, by zaměstnanci měla náležet kompenzace jak z titulu porušení projednací povinnosti ohledně převodu, tak nadbytečnosti. V souladu s článkem 11 odst. 7 TUPE 1981 však k vyplacení obou plnění nedojde,

---

<sup>661</sup> Rozsudek je dostupný z WWW: <http://www.bailii.org/uk/cases/UKHL/1988/10.html>.

vyplacení jedné kompenzace se započítává oproti oběma nárokům zaměstnance. SDEU konstatoval, že jakkoli je stanovení sankce za porušení Směrnice 1977 pravomocí členských států, jejich povinností je zaručit, že porušení Směrnice 1977 postihováno bude. Tehdejší britská úprava však v určitých případech sankci s porušením Směrnice 1977 nespojovala. Stížnosti Komise proto SDEU vyhověl.

### **5.1.3. Novelizace TUPE 1981**

Poměrně negativní výsledek řízení Komise proti Spojenému království Spojené království přiměl novelizovat své vnitrostátní předpisy, aby byl zajištěn jejich soulad s textem Směrnice 1977.

#### **5.1.3.1. Novelizace provedená zákonem TURERA**

Prvním předpisem, který měnil britskou úpravu převodu podniků, byl zákon o reformě odborových organizací a o právech vyplývajících z pracovněprávních vztahů č. 19 z roku 1993 (v původním znění *Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993, chapter 19*) (dále jen „**TURERA**“). TURERA článkem 33 novelizovala TUPE 1981 s účinností od 30. srpna 1993.

V souladu s článkem 33 odst. 2 TURERA se definice podniku v článku 2 TUPE 1981 nadále neomezovala pouze na podniky spadající do podnikatelské sféry. Britská úprava tak konečně vyhovovala interpretaci Směrnice 1977 ze strany SDEU, jak byla vyjádřena v rozhodnutí Redmont Stichting.

Článek 33 odst. 3 TURERA doplnil ustanovení článku 3 odst. 4 TUPE 1981 o výslovnou zmínku, že se právní úprava převodu podniku použije lhotejně na tom, zda převod zahrnuje převod vlastnických práv z převodce na nabyvatele nebo ne, tj. došlo k promítnutí závěrů rozsudků Ny Mølle Kro, Daddy's dance hall, Watson Rask a pozdějšího rozhodnutí Abler.

Článek 33 odst. 4 TURERA vložil do TUPE 1981 zcela nové články 4A a 4B, které zaměstnanci dotčenému převodem umožňují bránit se převedení k nabyvateli. Pokud zaměstnanec převodci či nabyvateli oznámil, že nemá zájem být převeden k nabyvateli, pak jeho pracovní poměr okamžikem převodu skončil. Pokud zaměstnanec toto své právo uplatnil, pracovněprávní vztah se nepovažoval za ukončený ze strany zaměstnavatele. Britská úprava tak byla uvedena do souladu s rozhodnutími Danmols

Inventar, Katsikas a pozdějších rozhodnutích SDEU ve věci Merckx, Temco a Europièces. Právní předpisy nekladou na formu oznámení zaměstnance žádné zvláštní požadavky, zaměstnanec jej nemusí nijak odůvodnit.<sup>662</sup> V souladu s judikaturou však z oznámení musí být patrné jednoznačné rozhodnutí zaměstnance, že pro nabyvatele nebude pracovat, nikoli jen vyjádření obavy nad změnou zaměstnavatele.<sup>663</sup>

TURERA změnila též článek 7 TUPE 1981, který z převáděných práv a povinností vylučuje nároky plynoucí ze systémů zaměstnaneckých penzijních systémů. Článek 33 odst. 5 TURERA zmiňované ustanovení doplnil o odstavec 2, podle kterého se vyloučení nevztahuje na ta ustanovení zaměstnaneckých penzijních systémů, která neupravují plnění pro pozůstalé či invalidní osoby nebo osoby důchodového věku.

Článek 33 odst. 6 TURERA upravil též projednací povinnost. TUPE 1981 doplnil o dovětek, podle kterého projednání musí být vedeno s cílem dosáhnout shody.

Posledním ustanovením TURERA, které novelizovalo TUPE 1981, bylo ustanovení článku 33 odst. 7. To měnilo článek 11 TUPE 1981, který upravuje následky nesplnění projednací povinnosti. Započítávání kompenzace oproti nárokům souvisejícím s nesplněním projednací povinnosti ohledně propouštění pro nadbytečnost již nadále nebylo možné. Zároveň se zvýšila maximální výše kompenzace – z dvojnásobku týdenní odměny zaměstnance na čtyřnásobek.

### 5.1.3.2. Novelizace provedená Novelou TUPE 1995

Další novelou TUPE 1981 bylo nařízení o hromadném propouštění a převodech podniku (a o ochraně zaměstnání) (novela) č. 2587 z roku 1995 (v původním znění *The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 1995, No. 2587*) (dále jen „**Novela TUPE 1995**“). Účinnosti nabyla 26. října 1995.

Novela TUPE 1995 z působnosti článku 8 TUPE 1981 (tj. článku upravujícího nemožnost propouštění zaměstnance z důvodu realizace převodu) vyloučila případy,

---

<sup>662</sup> BOWERS, John, HONEYBALL, Simon. *Textbook on labour law*. 6. vydání. London: Blackstone Press, 2000. 481s. str. 109. ISBN 1-84174-025-X.

<sup>663</sup> Viz rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Hay v George Hanson (Building Contractors) Ltd* ze dne 28. února 1996 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 1996 pod č. 427. [cit. 2017-01-14] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/I650DA190E43611DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?transitionType=UniqueDocItem&contextData=\(sc.DocLink\)&userEnteredCitation=\(1996\)+IRLR+427](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/I650DA190E43611DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?transitionType=UniqueDocItem&contextData=(sc.DocLink)&userEnteredCitation=(1996)+IRLR+427).



kdy pracovněprávní vztah zaměstnance není v souladu s článkem 54 Zákona o ochraně zaměstnání chráněn před neoprávněným propuštěním (tj. například ukončení zaměstnání, které netrvalo déle než 26 týdnů, ukončení zaměstnání způsobené neprodloužením pracovního poměru na dobu určitou, ukončení pracovního poměru zaměstnance, který dosáhl důchodového věku, rozvázání pracovního poměru registrovaných zaměstnanců doků apod.), nebo kdy jej této ochrany zbavují články 237 a 238 zákona o odborových organizacích a pracovněprávních vztazích, konsolidované znění, č. 52 z roku 1992 (v původním znění *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, chapter 52*) (tj. například výpověď zaměstnance, který se účastnil nezákonné stávký).

Článek 9 Novely TUPE 1995 mění informační a projednací povinnost upravenou v článku 10 TUPE 1981. Osoby, vůči kterým zaměstnavatel plní projednací povinnost, nadále nejsou zástupci odborové organizace, ale příslušní zástupci zaměstnanců. Zároveň do článku 10 vkládá odstavec 2A, který zástupce zaměstnanců definuje. Jsou jimi osoby, které si zaměstnanci dotčení převodem jako své zástupce zvolili, nebo zástupci odborové organizace, jejíž působení zaměstnavatel uznal. Pokud u zaměstnavatele působily obě skupiny zástupců zaměstnanců, mohl si zaměstnavatel vybrat, vůči komu informační a projednací povinnost splní. Nově vložený odstavec 6A pak příslušné zástupce zaměstnanců opravňuje kontaktovat zaměstnance dotčené převodem a přiznává jim nárok na ubytování a ostatní potřebné vybavení.

Proces volby příslušných zástupců zaměstnanců upravuje nový odstavec 8A článku 10 TUPE 1981. Zaměstnavatel je podle jeho znění povinen informovat zaměstnance o konání voleb zástupců zaměstnanců za účelem plnění informační a projednací povinnosti podle TUPE 1981 v dostatečném předstihu před plánovaným datem převodu.

Novela TUPE 1995 mění také článek 11 TUPE 1981, který se věnuje následkům nesplnění projednací nebo informační povinnosti. Nové znění článku 11 odst. 1 TUPE 1981 upravuje, kdo je oprávněn podat žalobu k pracovnímu tribunálu. Je jím zástupce zaměstnanců, případně odborová organizace, vůči které nebyla projednací či informační povinnost splněna, a v ostatních případech zaměstnanec dotčený převodem.

Nové ustanovení článku 11A TUPE 1981 pak stanoví, že zástupci zaměstnanců se pro účely článků 10 a 11 TUPE 1981 rozumí zástupci zvolení postupem upraveným novelizovaným ustanovením 10 jakožto zástupci zaměstnanců pro účely převodu, nebo též zástupci zvolení zaměstnanci za jiným účelem, pokud je vzhledem k účelu, pro který byli zvoleni, vhodné, aby vůči nim zaměstnavatel plnil informační a projednací povinnost dle TUPE 1981.

### 5.1.3.3. Novelizace provedená Novelou TUPE 1999

Další novelou TUPE 1981 bylo nařízení o hromadném propouštění a převezech podniku (a o ochraně zaměstnání) (novela) č. 1925 z roku 1999 (v původním znění *The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 1999, No. 1925*) (dále jen „**Novela TUPE 1999**“). Tato novela nabyla účinnosti 28. července 1999.

Novela TUPE 1999 mění definici zástupců zaměstnanců v článku 10 odstavci 2A novelizovaného znění TUPE 1981. Zástupci zaměstnanců nově nemuseli být zaměstnanci pouze zvoleni, ale též jmenováni. Zaměstnavatel si zároveň nadále nemohl vybrat, vůči kterým zástupcům zaměstnanců své povinnosti splní. Pokud u něj působila odborová organizace, měla před volenými či jmenovanými zástupci přednost.

Nový odstavec 8A článku 10 TUPE 1981 stanoví, že v případě, kdy zaměstnanci volbu svých zástupců neuskuteční, je zaměstnavatel povinen splnit informační povinnost vůči každému dotčenému zaměstnanci. Projednání se všemi zaměstnanci však povinností není.<sup>664</sup>

Nejzásadnější změnou, kterou Novela TUPE 1999 přinesla, byla úprava volby zástupců zaměstnanců. Zaměstnavatel je nově povinen:

- přijmout veškerá vhodná opatření pro to, aby volby proběhly spravedlivě;
- určit potřebný počet volených zástupců zaměstnanců;

---

<sup>664</sup> Viz rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Howard v Millrise Ltd (t/a Colourflow) (In Liquidation)* ze dne 9. listopadu 2004 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 2005 pod č. 84. [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/IC3F93E80E42711DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?originContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.DocLink\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/IC3F93E80E42711DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?originContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.DocLink)).

- rozhodnout, zda zástupci budou zastupovat všechny zaměstnance dotčené převodem, či zda budou voleni zástupci pro jednotlivé skupiny zaměstnanců zvlášť;
- určit funkční období zástupců zaměstnanců;
- zaručit, že žádný z dotčených zaměstnanců není vyloučen z práva volit i být volen; a
- zajistit tajné hlasování (pokud je to v dané situaci rozumně proveditelné) a řádné sečtení hlasů.

Zástupcem zaměstnanců mohl být zvolen pouze zaměstnanec dotčený převodem. Pokud výkon funkce konkrétního zástupce skončil dříve, než uplynulo jeho funkční období, bylo potřeba zvolit nového zástupce zaměstnanců.

Ustanovení článku 10A TUPE 1981 ve znění Novely TUPE 1999 pak dotčeným zaměstnancům umožňovalo podat žalobu k tribunálu, pokud zaměstnavatel řádně nesplnil své povinnosti ve vztahu k volbě zástupců zaměstnanců.

Novela TUPE 1999 změnila i článek 11 TUPE 1981, který stanovil nejvyšší možnou výši kompenzace za nesplnění informační nebo projednací povinnosti. Namísto čtyřnásobku týdenního výdělku mohla kompenzace nově činit až třináctinásobek týdenního výdělku zaměstnance. Podle judikatury by soudy měly kompenzaci ukládat zásadně v maximální výši, neexistují-li v daném případě okolnosti, které odůvodňují vyměření kompenzace v nižší částce.<sup>665</sup>

#### 5.1.4. TUPE 2006

V roce 2006 bylo novelizované znění TUPE 1981 zrušeno a nahrazeno novým nařízením o převodu podniků (a ochraně zaměstnání) č. 246 z roku 2006 (v původním znění *The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 No. 246*) (dále jen „**TUPE 2006**“), které nabylo účinnosti 6. dubna 2006. Velká Británie tak reagovala též na přijetí Směrnice 2001. Zásadní změnu oproti dosavadní úpravě představovala zejména samostatná regulace převodu při změně poskytovatele služby,

---

<sup>665</sup> Viz rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Sweetin v Coral Racing* ze dne 20. prosince 2005 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 2006 pod č. 252. [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/IC70A0B81E42811DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?transitionType=UniqueDocItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)&userEnteredCitation=\(2006\)+IRLR+252](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/IC70A0B81E42811DA8FC2A0F0355337E9/View/FullText.html?transitionType=UniqueDocItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)&userEnteredCitation=(2006)+IRLR+252).

pravidla převodu realizovaného v insolvenčním řízení nebo povinnost převodce poskytnout nabyvateli vyjmenované informace o převáděných zaměstnancích.

#### **5.1.4.1. Používané definice a působnost TUPE 2006**

Definice obsažené v článku 2 TUPE 2006 se od definic stanovených TUPE 1981 neliší. Vzhledem k tomu, že TUPE 2006 obsahuje zvláštní úpravu pro převody realizované v rámci insolvenčních řízení, článek 2 definuje též insolvenčního správce odkazem Insolvenční zákon č. 45 z roku 1986 (v původním znění *Insolvency Act 1986, chapter 45*).

V souladu s textem Směrnice 2001 se podle TUPE 2006 na rozdíl od TUPE 1981 převodem nerozumí pouze převod podniku či jeho části, ale též převod závodu či jeho části.

Na článek 1 odst. 1 písm. b) Směrnice 2001 pak reagoval článek 3 TUPE 2006, podle kterého se převodem rozumí pouze takové případy, kdy dochází k převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu. Hospodářskou jednotku článek 3 odst. 2 TUPE 2006 specifikuje jako organizované seskupení zdrojů užívaných za účelem výkonu ekonomické činnosti, ať už jde o činnost hlavní nebo vedlejší.

V souladu s článkem 1 odst. 1 písm. c) Směrnice 2001 i judikaturou SDEU (viz rozhodnutí Henke, Sánchez Hidalgo, Collino, Scattolon a Mayeur) se TUPE 2006 vztahuje na převody veřejných i soukromých podniků, které vykonávají hospodářskou činnost, lhostejno na tom, zda je jejich cílem dosáhnout zisku nebo ne. Správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy v souladu s článkem 4 odst. 5 převodem není. Zaměstnancům dotčeným takovým převodem však podobnou ochranu, jakou garantuje TUPE 2006, přiznává vládní manuál „Převody zaměstnanců ve veřejném sektoru (v původním znění *Governmental Statement of Practice “Staff transfers in the Public Sector”*)<sup>666</sup>.

Článek 3 odst. 6 TUPE 2006 stanoví, že převod může být učiněn prostřednictvím série dílčích transakcí, přičemž mezi nabyvatelem a převodcem nemusí dojít k převodu vlastnictví.

---

<sup>666</sup> EMIR, Astra, SELWYN, Norman M.. *Selwyn's law of employment*. 18. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2014. 646s. str. 252. ISBN 978-0-19-968155-6.

V souladu s článkem 3 odst. 1 písm. b) TUPE 2006 se převodem rozumí také změna poskytovatele služby (v původním znění *service provision change*), tj. převod činností.

#### **5.1.4.2. Změna poskytovatele služby jakožto právní důvod převodu**

Změnou poskytovatele služby TUPE 2006 rozumí situace, při kterých:

- osoba (klient) přestane danou činnost vykonávat vlastním jménem a namísto něj tyto činnosti nadále vykonává jiná osoba (dodavatel) jménem klienta (tj. případy outsourcingu);
- dodavatel přestane vykonávat činnosti jménem klienta (ať už tyto činnosti dříve vykonával klient vlastním jménem či nikoli) a tyto činnosti bude nadále vykonávat jiná osoba (následný dodavatel) jménem klienta (tj. případy změny dodavatele při outsourcingu); nebo
- dodavatel či následný dodavatel přestanou vykonávat činnosti jménem klienta (ať už tyto činnosti dříve vykonával klient vlastním jménem či nikoli) a nadále je bude vykonávat vlastním jménem sám klient (tj. případy insourcingu).

V souladu s článkem 3 odst. 3 TUPE 2006 je zároveň potřeba splnit následující podmínky:

- bezprostředně před změnou poskytovatele služby existuje organizovaná skupina zaměstnanců, jejímž hlavním účelem je vykonávat jménem klienta předmětnou činnost, úmyslem klienta bezprostředně před změnou poskytovatele je, aby po realizaci změny poskytovatele byly služby dodávány nikoli na krátkodobé bázi či pouze jako jednorázové jednání; a
- činnosti nespočívají zcela nebo převážně v dodávání zboží klientovi.

TUPE 2006 nestanoví podmínku, aby organizovaná skupina zaměstnanců zanechala po přechodu svou identitu.<sup>667</sup> Skupinu zároveň může ztělesňovat jen jeden zaměstnanec.<sup>668</sup>

---

<sup>667</sup> EMIR, Astra, SELWYN, Norman M.. *Selwyn's law of employment*. 18. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2014. 646s. str. 251. ISBN 978-0-19-968155-6.

<sup>668</sup> HONEYBALL, Simon. *Honeyball & Bowers' textbook on employment law*. 12. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2012. 483s. str. 115. ISBN 978-0-19-963985-4.

O převod se jedná i tehdy, pokud výkon činnosti přejímají dva dodavatelé současně, zaměstnance v takovém případě převezme ten, který vykonává většinu činností původně vykonávaných převodcem.<sup>669</sup> Pokud je však potenciálních nabyvatelů více a nelze identifikovat jediného, který převzal činnosti dříve vykonávané převodcem, o převod ve smyslu TUPE 2006 se nejedná.<sup>670</sup>

Problematické je kritérium realizace služby jen jednorázově či krátkodobě – i jednorázová zakázka totiž může být prováděna po značně dlouhou dobu.<sup>671</sup>

Judikatura konstatovala, že pro určení, zda se jedná o změnu poskytovatele služby, nejsou relevantní kritéria hospodářské jednotky, které zdůrazňovaly předchozí soudní rozhodnutí. Při posuzování, zda konkrétní situace je převodem dle ustanovení o změně poskytovatele služby, je rozhodujícím kritériem to, jestli jsou činnosti vykonávané po změně novým dodavatelem v podstatě stejné, jako činnosti které před změnou vykonával klient či předchozí dodavatel.<sup>672</sup> Tato podmínka není splněna například v situaci, kdy převodce provozoval kantýnu s teplými i studenými jídly, přičemž nabyvatel prodával pouze předpřipravená studená jídla.<sup>673</sup>

---

<sup>669</sup> Viz rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Kimberley Group Housing Ltd v Hambley* ze dne 25. dubna 2008 zveřejněné ve sbírce Industrial Courts Reports za rok 2008 pod č. 1030. [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=2016259206&pubNum=4740&originatingDoc=IA009AF203DBF11DD9C8EF4977F207D6D&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.DocLink\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=2016259206&pubNum=4740&originatingDoc=IA009AF203DBF11DD9C8EF4977F207D6D&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.DocLink)).

<sup>670</sup> Viz rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Clearsprings Management Ltd v M Ankers & Ors* ze dne 24. února 2009 zveřejněné ve sbírce Employment Appeal Tribunal za rok 2009 pod č. 0054\_08\_2402 [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: [http://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/uk/cases/UKCAT/2009/0054\\_08\\_2402.html&query=\(clearspring\)+AND+\(management\)+AND+\(ltd\)+AND+\(v\)+AND+\(ankers\)](http://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/uk/cases/UKCAT/2009/0054_08_2402.html&query=(clearspring)+AND+(management)+AND+(ltd)+AND+(v)+AND+(ankers)).

<sup>671</sup> WILLIAMS, Emlyn. *TUPE 2006 – Mission Accomplished or Mission Impossible?*. Business Law Review. Roč. 2006. č. 7. [cit. 2017-01-28] Dostupné z WWW: <http://www.kluwerlawonline.com.ezproxy.is.cuni.cz/document.php?requested=document.php%3Fid%3DBULA2006039%26type%3Dhitlist%26num%3D3%23xml%3Dhttp%3A%2F%2Fwww.kluwerlawonline.com%2Fpdfhits.php%3Ftype%3Dhitlist%26num%3D3&id=BULA2006039&type=hitlist&num=3#xml=http://www.kluwerlawonline.com.ezproxy.is.cuni.cz/pdfhits.php?type=hitlist&num=3>.

<sup>672</sup> Viz rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Metropolitan Resources Ltd v. Churchill Dulwich Ltd* ze dne 24. června 2009 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 2009 pod č. 700 [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=2019169498&pubNum=4740&originatingDoc=I925B31D0613311DEB7BCD217E7440CF0&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.DocLink\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=2019169498&pubNum=4740&originatingDoc=I925B31D0613311DEB7BCD217E7440CF0&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.DocLink)).

<sup>673</sup> Viz rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *OCS Group UK Ltd v. Jones & Anor* ze dne 4. srpna 2009 zveřejněné ve sbírce Employment Appeal Tribunal za rok 2009 pod č. 0038\_09\_0408 [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: [http://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/uk/cases/UKCAT/2009/0038\\_09\\_0408.html&query=\(OCS\)+AND+\(Group\)+AND+\(UK\)+AND+\(Ltd\)+AND+\(v.\)+AND+\(Jones\)](http://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/uk/cases/UKCAT/2009/0038_09_0408.html&query=(OCS)+AND+(Group)+AND+(UK)+AND+(Ltd)+AND+(v.)+AND+(Jones)).

TUPE 2006 se tedy použije na širší okruh transakcí než Směrnice 2001. Zavedení nového právního důvodu přechodu britský zákonodárce vysvětloval tím, že dřívější právní úprava nedávala zaměstnavatelům jasné vodítko, zda je se změnou poskytovatele služby spojen převod zaměstnanců.<sup>674</sup>

TUPE 2006 nelimituje, jakým právním jednáním může ke změně poskytovatele služeb dojít. O převod ve smyslu TUPE 2006 půjde lhostejno na tom, zda se právní jednání, kterým k převodu dojde, řídí jiným než britským právem, zda se pracovněprávní vztahy zaměstnanců dotčených převodem řídí jiným než britským právem nebo zda dotčení zaměstnanci pracují mimo Spojené království. Nový právní důvod převodu přitom nevylučuje ten původní - převod spočívající ve změně poskytovatele služby může být zároveň převodem, jehož právní důvod je převod podniku, závodu či jejich části.<sup>675</sup>

#### **5.1.4.3. Vliv převodu na pracovní smlouvy**

Stejně jako v případě TUPE 1981 ani podle článku 4 odst. 1 TUPE 2006 převod nemůže být důvodem pro ukončení pracovněprávního vztahu osob pracujících v převáděném podniku. Pracovněprávní vztah takové osoby bude po převodu pokračovat vůči nabyvateli.

Ve stejném rozsahu jako podle TUPE 1981 též dochází k převodu práv a povinností mezi převodcem a nabyvatelem a následkem převodu se rovněž veškerá právní jednání převodce učiněná vůči dotčenému zaměstnanci či ve vztahu k dané pracovní smlouvě po převodu považují za právní jednání učiněná nabyvatelem.

Definice zaměstnance doznala změny – zaměstnancem se podle článku 4 odst. 3 TUPE 2006 rozumí takový zaměstnanec převodce, který je bezprostředně před převodem (či některou z dílčí transakcí směřující k převodu) přidělen k organizovanému seskupení zdrojů, které je předmětem převodu, nebo by takto přidělen byl, pokud by dříve nebyl neoprávněně propuštěn ve smyslu článku 7 TUPE 2006.

---

<sup>674</sup> McMULLEN, John. *Service Provision Change Under TUPE: Not Quite What We Thought*. Industrial Law Journal. roč. 2012. č. 4. [cit. 2017-01-28] Dostupné z WWW: <https://academic-oup.com/ezproxy.is.cuni.cz/ilj/article/41/4/471/686274/Service-Provision-Change-Under-TUPE-Not-Quite-What?searchresult=1>.

<sup>675</sup> HONEYBALL, Simon. *Honeyball & Bowers' textbook on employment law*. 12. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2012. 483s. str. 115. ISBN 978-0-19-963985-4.

V souladu s judikaturou SDEU (viz rozhodnutí *Daddy's dance hall*, *Watson Rask*, *Collino* nebo *Serene Martin*) článek 4 odst. 4 TUPE 2006 stanoví, že změna pracovní smlouvy, která je motivovaná převodem nebo důvodem s převodem souvisejícím, který zároveň není hospodářským, technickým nebo organizačním důvodem, se kterým je spojena změna stavu zaměstnanců, je neplatná. Na změně pracovních podmínek, která s převodem nesouvisí, nebo je motivovaná hospodářským, technickým nebo organizačním důvodem, se kterým je spojena změna stavu zaměstnanců, se zaměstnavatel a zaměstnanec podle článku 4 odst. 5 TUPE 2006 dohodnout mohou. TUPE 2006 na rozdíl od dosavadní judikatury<sup>676</sup> nestanoví, že by taková změna nutně musela být v prospěch zaměstnance.<sup>677</sup> Britská judikatura zároveň dovodila, že pokud nabyvatel se zaměstnancem změní jeho pracovní podmínky k lepšímu, může si zaměstnanec vybrat, zda bude trvat na zachování původních práv nebo zda zvolí pozdější příznivější variantu.<sup>678</sup>

Stejně jako podle TUPE 1981 se ani podle nové úpravy převod nevztahuje na zaměstnance, kteří nemají zájem pracovat pro nabyvatele. Jejich pracovní vztah v souladu s článkem 4 odst. 8 TUPE 2006 převodem skončí, aniž by se zaměstnavatel považoval za stranu, která rozvázání vztahu iniciovala.

Dojde-li k podstatné změně pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance, může daný zaměstnanec pracovní vztah ukončit podle článku 4 odst. 9 TUPE 2006. Takovou změnou může být zhoršení postavení zaměstnance, nepřijatelná změna místa výkonu práce nebo například nevhodnost nového pracovního prostředí pro zdravotní stav zaměstnance.<sup>679</sup> Tyto případy se budou považovat za propuštění ze strany zaměstnavatele. Během výpovědní doby zaměstnanec pracovat nemusí, v takovém případě však neobdrží náhradu mzdy za dobu trvání výpovědní doby. Zda je změna

---

<sup>676</sup> Viz výše citované rozhodnutí *Credit Suisse First Boston (Europe) Ltd. v. Lister*.

<sup>677</sup> COLLINS, Hugh, EWING Keith. D., McCOLGAN, Aileen. *Labour law: text and materials*. 2. vydání. Oxford: Hart Pub., 2005. 1100s. str. 1048. ISBN 1-84113-362-0.

<sup>678</sup> Viz rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Power v Regent Security Services Ltd* ze dne 20. listopadu 2007 zveřejněné ve sbírce *Industrial Court Reports* za rok 2008 pod č. 442 [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/I8C3A1D0097F611DC87EACEFF1D2FDFAE/View/FullText.html?transitionType=UniqueDocItem&contextData=\(sc.Search\)&userEnteredCitation=\(2007\)+EWCA+Civ+118](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/I8C3A1D0097F611DC87EACEFF1D2FDFAE/View/FullText.html?transitionType=UniqueDocItem&contextData=(sc.Search)&userEnteredCitation=(2007)+EWCA+Civ+118)

<sup>679</sup> EMIR, Astra, SELWYN, Norman M.. *Selwyn's law of employment*. 18. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2014. 646s. str. 262. ISBN 978-0-19-968155-6.



skutečně v neprospěch zaměstnance, je nutno posuzovat striktně z pohledu zaměstnance, nikoli vyvažováním pohledů obou stran pracovního vztahu.<sup>680</sup>

#### **5.1.4.4. Vliv převodu na kolektivní smlouvy a status odborové organizace**

Článek 6 TUPE 2006 upravující přechod práv a povinností z kolektivní smlouvy z převodce na nabyvatele pravidla zavedená TUPE 1981 nijak nemění. Stejná zůstává též úprava vlivu převodu na uznání působení odborové organizace, nově obsažená v článku 7 TUPE 2006.

#### **5.1.4.5. Propuštění zaměstnance v souvislosti s přechodem**

Rovněž úprava rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem v souvislosti s převodem obsažený v článku 7 TUPE 2006 nedoznala oproti TUPE 1981 zásadních změn. Zaměstnanec, který bude na základě TUPE 2006 napadat platnost ukončení svého pracovního poměru, tj. bude tvrdit, že důvod jeho propuštění souvisí s převodem a zároveň nejde o hospodářský, technický či organizační důvod, se kterým je spojena změna stavu zaměstnanců, musí splnit obecné podmínky, které britský právní řád na možnost napadnout platnost výpovědi klade. Jeho zaměstnání tak před propuštěním muselo trvat alespoň jeden rok, bude-li si nárokovat odstupné, pak celé dva roky.<sup>681</sup> Tato úprava je přípustnou odchylkou od článku 4 odst. 1 Směrnice 2001, tj. jde o zvláštní kategorii zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti týkající se ochrany před propuštěním.

#### **5.1.4.6. Převod uskutečněný v rámci insolvenčního řízení**

Odchytky pro případy převodů realizovaných v rámci insolvenčního řízení s převodcem upravuje článek 8 TUPE 2006, související oprávnění změnit pracovní podmínky zaměstnanců převáděných při takovém převodu pak upravuje článek 9 TUPE 2006.

---

<sup>680</sup> Viz rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Tapere v. South London and Maudsley NHS Trust* ze dne 19. srpna 2009 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 2009 pod č. 1563 [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=2019543302&pubNum=4740&originatingDoc=I02B130F08DFE11DEB89CFD275F92B202&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=2019543302&pubNum=4740&originatingDoc=I02B130F08DFE11DEB89CFD275F92B202&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)).

<sup>681</sup> EMIR, Astra, SELWYN, Norman M.. *Selwyn's law of employment*. 18. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2014. 646s. str. 261. ISBN 978-0-19-968155-6.

Insolvenčním řízením se pro účely TUPE 2006 v souladu s článkem 8 odst. 6 tohoto předpisu rozumí takové insolvenční řízení vedené ohledně převodce, jehož cílem není likvidace majetku převodce, a které je vedeno pod dohledem insolvenčního správce.

V souladu s článkem 5 odst. 2 písm. a) Směrnice 2001 nabyvatel v takovém případě nepřebírá povinnost uhradit dotčeným zaměstnancům určité dluhy z pracovněprávních vztahů, které vůči nim měl převodce. V souladu s článkem 8 odst. 3 a 4 TUPE 2006 se totiž na zaměstnance přecházející na nabyvatele v rámci insolvenčního řízení vztahuje úprava zákona o právech vyplývajících z pracovněprávních vztahů č. 18 z roku 1996 (v původním znění *Employment Rights Act 1996, chapter 18*) v částech upravujících oprávnění zaměstnance požadovat plnění svých pohledávek, které mu dluží insolventní zaměstnavatel, vůči státu. Při převodu přitom nedojde ke změně subjektu povinného k úhradě těchto částek, tj. tyto pohledávky zaměstnancům uhradí stát, lhotejno na tom, že došlo ke změně zaměstnavatele. Mezi pohledávky, které na nabyvatele nepřechází, patří například odstupné za propuštění z důvodu nadbytečnosti a zákonem stanovená výše neuhrazených mzdových nároků. Ostatní plnění však zaměstnanci mohou uplatňovat vůči nabyvateli – tj. jak mzdové nároky nad zákonem stanovenou částku, tak například odškodnění za neoprávněné propuštění. V tomto smyslu má pro nabyvatele velký význam nová informační povinnost převodce,<sup>682</sup> která je detailněji upravena v kapitole 5.1.4.7.

V rámci insolvenčního řízení je správce oprávněn ukončovat pracovní poměry zaměstnanců insolventního podniku, je-li propuštění odůvodněno hospodářským, technickým nebo organizačním důvodem, se kterým je spojena změna stavu zaměstnanců. Za takový důvod britská judikatura považuje situaci, kdy propuštění je nezbytné pro zachování provozu podniku,<sup>683</sup> nikoli však situaci, kdy snížení stavu zaměstnanců má podnik zatraktivnit pro potenciální kupce.<sup>684</sup>

---

<sup>682</sup> COLLINS, Hugh, EWING Keith. D., McCOLGAN, Aileen. *Labour law: text and materials*. 2. vydání. Oxford: Hart Pub., 2005. 1100s. str. 1044. ISBN 1-84113-362-0.

<sup>683</sup> Viz rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Crystal Palace FC Ltd & Anor v Kavanagh & Ors* ze dne 13. listopadu 2013 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 2014 pod č. 251. [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: <https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=2031897303&pubNum=4740&o>

V souvislosti s převodem uskutečněným v rámci insolvenčního řízení splňujícího výše uvedená kritéria je též možné změnit pracovní podmínky převáděných zaměstnanců v rozsahu přípustném dle článku 9 TUPE 2006 (tj. promítnutí článku 5 odst. 2 písm. b) Směrnice 2001). Na změně podmínek se může dohodnout převodce, nabyvatel či insolvenční správce se zástupci zaměstnanců (tj. odborová organizace či zvolení zástupci zaměstnanců).

Přípustnou změnou se podle článku 9 odst. 7 TUPE 2006 rozumí taková změna, jejímž primárním důvodem je realizace převodu či důvod s převodem související (přičemž nejde o hospodářské, technické nebo organizační důvody, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců), a jejímž cílem je zachovat pracovní příležitosti zajištěním přežití podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu, který je předmětem převodu. Přípustnou změnou může v souladu s článkem 9 odst. 6 TUPE 2006 dojít ke změně jakéhokoli ustanovení pracovní smlouvy dotčeného zaměstnance.

Není-li zástupcem zaměstnanců provádějícím změnu pracovních podmínek odborová organizace, ale volení zástupci, pak musí být změna podle článku 9 odst. 5 TUPE 2006 provedena písemně a řádně podepsána, přičemž zaměstnavatel je povinen příslušnou dohodu o změně před jejím podpisem předložit dotčeným zaměstnancům a případně jim též vysvětlit, jaký bude mít změna dopad.

#### **5.1.4.7. Práva a povinnosti plynoucí ze zaměstnaneckých penzijních systémů**

Přístup Velké Británie k přechodu nároků zaměstnanců na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchody zůstal stejný jako v novelizovaném znění TUPE 1981, tj. nadále se aplikuje výjimka dle článku 3 odst. 4 písm. a) Směrnice 2001.

Podle článku 10 TUPE 2006 tedy práva a povinnosti plynoucí ze systémů zaměstnaneckých penzijních systémů jak je definuje zákon o důchodových systémech č. 48 z roku 1993 (v původním znění *Pension Schemes Act 1993, chapter 48*)

---

[originatingDoc=ID64FE2204CC311E3BA8ACE3F0EE431C9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\).](#)

<sup>684</sup> Viz rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Spaceright Europe Ltd v Baillavoine* ze dne 14. prosince 2011 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 2011 pod č. 520. [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=Y&serNum=2026580934&pubNum=999&originatingDoc=I231D8FA0AB9A11E3AB58BBAF4CEDEC4B&refType=UC&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.DocLink\).](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=Y&serNum=2026580934&pubNum=999&originatingDoc=I231D8FA0AB9A11E3AB58BBAF4CEDEC4B&refType=UC&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.DocLink).)

na nabyvatele nepřecházejí. Dotčení zaměstnanci proto podle článku 10 odst. 3 TUPE 2006 nemohou plnění těchto nároků vůči nabyvateli vymáhat soudní cestou.

Nároky spadající do výše uvedené výjimky je však potřeba vykládat úzce, nároky zaměstnanců plynoucí ze zaměstnaneckých penzijních systémů, která nejsou plněním pro pozůstalé, invalidní či starší osoby, na nabyvatele přecházejí.

Kromě TUPE 2006 však nároky zaměstnanců z penzijních systémů upravují také zvláštní právní předpisy. Zákon o penzích č. 35 z roku 2004 (v původním znění *Pensions Act 2004, chapter 35*) v článku 258 pro případ, kdy je převáděný zaměstnanec účasten penzijního systému u převodce nebo je způsobilý být jeho účastníkem, stanoví povinnost nabyvatele umožnit takovému zaměstnanci účastnit se jeho penzijního připojištění, respektive být jeho způsobilým účastníkem. Toto penzijní schéma však nemusí mít identické podmínky, jako penzijní schéma převodce.<sup>685</sup> Další podmínky pak upravuje nařízení o ochraně penzí při převodu zaměstnání č. 649 z roku 2004 (v původním znění *Transfer of Employment (Pension Protection) Regulations 2004 No. 649*).

#### **5.1.4.8. Informační povinnost převodce vůči nabyvateli**

Zcela novou úpravou je naopak článek 11 TUPE 2006, který ukládá převodci povinnost předat nabyvateli následující informace:

- osobní údaje a věk převáděných zaměstnanců;
- základní podmínky zaměstnání převáděných zaměstnanců;
- zda vůči některému z převáděných zaměstnanců bylo v období posledních dvou let před převodem vedeno disciplinárního řízení;
- zda některý z převáděných zaměstnanců zahájil vůči převodci v období posledních dvou let před převodem stížnostní řízení;
- zda některý z převáděných zaměstnanců zahájil vůči převodci v období posledních dvou let před převodem soudní řízení, či zda lze zahájení takového řízení očekávat; a
- informace o obsahu kolektivní smlouvy, která bude na nabyvatele převedena.

---

<sup>685</sup> HONEYBALL, Simon. *Honeyball & Bowers' textbook on employment law*. 12. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2012. 483s. str. 122. ISBN 978-0-19-963985-4.

Výše uvedené informace se přitom musí vztahovat jak k zaměstnancům, kteří v převáděném podniku ke dni převodu pracují, tak k zaměstnancům, kteří byli neoprávněně propuštěni ve smyslu článku 7 TUPE 2006.

V souladu s článkem 11 odst. 6 TUPE 2006 by informace měly být poskytnuty alespoň 14 dní před datem převodu, pokud splnění této lhůty nelze po převodci vzhledem k okolnostem požadovat, pak v nejkratším možném termínu. Převodce je zároveň povinen nabyvatele informovat o změnách, ke kterým případně došlo v mezidobí předání výše uvedených informací a uskutečnění převodu. Podle článku 11 odst. 7 TUPE 2006 může k předání požadovaných informací dojít po částech, případně i prostřednictvím třetí osoby.

Následky nesplnění informační povinnosti upravuje článek 12 TUPE 2006. Nabyvatel se podle jeho znění může v případě, kdy informace neobdržel ani v rámci tří měsíců následujících po převodu, obrátit na pracovní tribunál. Je-li žaloba oprávněná, může pracovní tribunál převodci uložit povinnost uhradit nabyvateli kompenzaci. Výši kompenzace tribunál určí podle výše škody, která nabyvateli v této souvislosti vznikla. Zároveň přihlédne k tomu, zda toto riziko nabyvatel neošetřil již ve smlouvě, na jejímž základě k převodu došlo. Kompenzace má principiálně činit alespoň 500 liber za každého zaměstnance, o němž informace nebyly poskytnuty, není-li v konkrétním případě dostačující uložení nižší pokuty.

#### **5.1.4.8.1. Informační povinnost v kontextu zákona na ochranu osobních údajů**

Po zavedení informační povinnosti se mnozí zaměstnavatelé domnívali, že tato nová úprava koliduje s jejich povinností chránit data svých zaměstnanců dle zákona o ochraně osobních údajů č. 29 z roku 1998 (v původním znění *Data Protection Act 1998, chapter 29*). Podle Úřadu komisaře pro ochranu osobních údajů však Zákon o ochraně osobních údajů předávání údajů dle TUPE 2006 nebrání, předání dat je totiž zákonnou povinností převodce. Je však potřeba dodržet obecné principy nakládání s osobními údaji dle Zákona o ochraně osobních údajů, tj. například ujistit se, že příjemce informací zaručí jejich bezpečné uchování. Pokud převodce v souvislosti s převodem předává informace nad rámec povinnosti stanovené TUPE 2006 (např. vyjednává-li s více potenciálními nabyvateli), měl by poskytovat data v anonymizované podobě či alespoň bez jednoznačného identifikátoru (např. jména).

V žádném případě by však nemělo docházet k předávání dat, která nejsou pro realizaci převodu nezbytná.<sup>686</sup>

#### **5.1.4.9. Informační a projednací povinnost vůči zástupcům zaměstnanců**

Povinnost převodce a nabyvatele informovat o převodu zástupce zaměstnanců, respektive s nimi některé otázky konzultovat, upravuje článek 13 TUPE 2006 obdobně, jako novelizované znění TUPE 1981. Judikatura dovodila, že zaměstnavatelé jsou povinni zaměstnance informovat, jaké právní, ekonomické a sociální dopady převodu pro zaměstnance skutečně očekávají, neodpovídají však za to, že jejich očekávání jsou správná.<sup>687</sup> Rovněž úprava voleb zástupců zaměstnanců v článku 14 TUPE 2006 zůstala bez výraznějších změn.

Drobných úprav doznala regulace následků nesplnění projednací či informační povinnosti. V souladu s článkem 7 odst. 4 Směrnice 2001 článek 15 odst. 6 TUPE 2006 zakazuje zaměstnavateli omlouvat nesplnění projednací či informační povinnosti tím, že mu potřebné údaje neposkytla osoba jej ovládající. Článek 15 odst. 9 TUPE 2006 pak stanoví, že pokud pracovní tribunál uloží nabyvateli uhradit zaměstnanci kompenzaci za nesplnění projednací povinnosti, nabyvatel je za úhradu kompenzace odpovědný společně a nerozdílně s převodcem.

#### **5.1.4.10. Ostatní ustanovení TUPE 2006**

Článek 17 TUPE 2006 upravuje případ, kdy se na převodce vztahuje výjimka z povinného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za případnou újmu zaměstnance související s pracovním úrazem či nemocí z povolání. V takové situaci jsou k náhradě případné škody nabyvatel a převodce povinni společně a nerozdílně.

Následující článek pak zakazuje jakékoli odchýlení od textu TUPE 2006, s výjimkou těch ustanovení, které výslovně připouštějí aplikaci ustanovení TUPE 2006 vyloučit či omezit.

---

<sup>686</sup> Information Commissioner's Office. *Disclosure of employee information under TUPE*. [cit. 2017-01-08] Dostupné z WWW: <https://ico.org.uk/media/1063/disclosure-of-employee-information-under-tupe.pdf>.

<sup>687</sup> Viz rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Royal Mail Group Ltd v Communication Workers Union* ze dne 14. října 2009 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 2009 pod č. 83 [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/I95BC77B0B93711DE9D75CCA7968CE3E6/View/FullText.html?transitionType=UniqueDocItem&contextData=\(sc.DocLink\)&userEnteredCitation=2009+irlr+1046](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Document/I95BC77B0B93711DE9D75CCA7968CE3E6/View/FullText.html?transitionType=UniqueDocItem&contextData=(sc.DocLink)&userEnteredCitation=2009+irlr+1046).

## 5.2. Aktuální britská úprava přechodu práv a povinností

TUPE 2006 však ve svém původním znění vydrželo jen do roku 2014, během kterého bylo přijato nařízení o hromadném propouštění a převodech podniku (a o ochraně zaměstnání) (novela) č. 16 z roku 2014 (v původním znění *The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 2014 No. 16*) (dále jen „**Novela TUPE 2014**“). Účinnosti nabyla 31. ledna 2014.

### 5.2.1. Novelizace TUPE 2006

Novela TUPE 2014 se dotkla úpravy převodu při změně poskytovatele služby. TUPE 2006 doplnila o článek 3 odst. 3A podle jehož znění jde v případě změny poskytovatele služby o převod jen tehdy, pokud se nemění povaha vykonávané činnosti, tj. pokud nový poskytovatel provádí pro klienta stejnou činnost, jakou před změnou vykonával sám klient či jeho předchozí externí dodavatel, tj. došlo k promítnutí zmiňovaného rozsudku Odvolacího pracovního tribunálu Metropolitan Resources Ltd v. Churchill Dulwich Ltd. Drobná změna povahy činnosti by však aplikaci TUPE 2006 bránit neměla.<sup>688</sup>

Zároveň změnila znění článku 4 TUPE 2006, který upravuje vliv převodu na pracovní smlouvy. Konkrétně ty odstavce, jež regulují možnost změny pracovních podmínek zaměstnance po převodu. Podle novelizovaného textu je ex lege neplatná pouze změna odůvodněná převodem samotným, nikoli už důvodem s převodem souvisejícím. Důvod s převodem pouze spojený rovněž nebude podle novelizovaného článku 7 TUPE 2006 automaticky neoprávněným důvodem propuštění zaměstnance. Změnou stavu zaměstnanců, vyvolanou hospodářským, technickým nebo organizačním důvodem, se nově rozumí též změna místa výkonu práce převedených zaměstnanců. Nová úprava připouští také změnu pracovní smlouvy v rozsahu, v jakém provádí kolektivní smlouvu, pokud je jejím důvodem převod, a to za podmínky, že se pracovní podmínky zaměstnanců posuzovány jako celek nezhorší a že současně k této změně nedojde dříve než rok po převodu (jde v podstatě o promítnutí článku 3 odst. 3 Směrnice 2001).

---

<sup>688</sup> EMIR, Astra, SELWYN, Norman M.. *Selwyn's law of employment*. 18. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2014. 646s. str. 251. ISBN 978-0-19-968155-6.

Nově vložené ustanovení 4A pak stanovilo, že pokud pracovní smlouva odkazuje na ustanovení kolektivní smlouvy, odkazovaná práva a povinnosti na nabyvatele nepřecházejí, pokud daná kolektivní smlouva byla uzavřena až po převodu a nabyvatel se kolektivního vyjednávání neúčastnil. Britský zákonodárce tímto reagoval na výklad institutu dynamického odkazu na kolektivní smlouvy ze strany SDEU v rozsudku *Alemo-Herron*.

Novela TUPE 2014 také zvýšila předstih, s jakým musí převodce poskytnout nabyvateli informace o převáděných zaměstnancích – namísto dvou týdnů tak nově musí učinit čtyři týdny před převodem.

Další novinkou byla zvláštní úprava projednací a informační povinnosti v malých podnicích. Pokud převodce či nabyvatel zaměstnává nejvýše deset zaměstnanců a nepůsobí u něj zástupci zaměstnanců, nemusí pořádat volby zástupců zaměstnanců. Projednací a informační povinnost může splnit individuálně vůči každému dotčenému zaměstnanci.

### 5.3. Shrnutí britské úpravy

Spojené Království je typickým zástupcem členských zemí Evropské unie, které úpravu zachování práv zaměstnanců při převodu podniku přijaly až v návaznosti na evropskou Směrnici 1977. Pro britské common law a judikaturu<sup>689</sup> byl dříve typický princip nepřevoditelnosti pracovněprávního vztahu<sup>690</sup> a možnost změny sjednaných pracovních podmínek.<sup>691</sup>

Britský zákonodárce vnímal povinnost implementovat Směrnici 1977 spíše jako nutné zlo – Směrnice 1977 nebyla implementována řádně a ani ve stanovené lhůtě.

---

<sup>689</sup> Viz rozhodnutí House of Lords *Nokes v. Doncaster Amalgamated Collieries, Limited* ze dne 1. srpna 1940 zveřejněné ve sbírce Appeal Cases za rok 1940 pod číslem 1014. [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1940033798&pubNum=4651&originatingDoc=I0D914560E42811DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1940033798&pubNum=4651&originatingDoc=I0D914560E42811DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)).

<sup>690</sup> McMULLEN, John. *The 'Right' to Object to Transfer of Employment under TUPE*. Industrial law journal. roč. 2008. č. 2. [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: <https://academic-oup-com.ezproxy.is.cuni.cz/ij/article/37/2/169/685099/The-Right-to-Object-to-Transfer-of-Employment?searchresult=1>.

<sup>691</sup> WYNN-EVANS, Charles. *The Ongoing Saga of TUPE and Contractual Variations: Power v Regent Security Services Limited [2007] IRLR 226, EAT*. Industrial law journal. roč. 2006. č. 4. [cit. 2017-01-21] Dostupné z WWW: <https://academic-oup-com.ezproxy.is.cuni.cz/ij/article/36/4/480/652220/The-Ongoing-Saga-of-TUPE-and-Contractual?searchresult=1>.



Zásadním nedostatkem prvního implementačního předpisu, tj. TUPE 1981, byla úprava vztahu zaměstnavatele, ať už převodce či nabyvatele, se zástupci zaměstnanců.

Británie trvala na své koncepci, podle které o statusu odborové organizace zásadně rozhoduje zaměstnavatel - v případě, kdy nemá o její působení na svém pracovišti zájem, odborová organizace nemá možnost zaměstnance zastupovat. Plnému působení evropské úpravy bránila jednak nedostatečná úprava informační a projednací povinnosti včetně neefektivních sankcí, ale také vztažení TUPE 1981 pouze na převody podniků z komerční sféry.

Uvedené nedostatky však byly v návaznosti na výsledek řízení Komise proti Spojenému Království novelami TUPE 1981 a následně zcela novým předpisem TUPE 2006 odstraněny. Spojené Království ale nehodlalo tlaku Komise ustoupit v tom smyslu, že by rezignovalo na systém uznávání působení odborové organizace. Pouze přijalo úpravu, podle které se novým prostředníkem v komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci namísto odborové organizace mohli stát zástupci vybraní prostřednictvím voleb. Úprava voleb zaměstnanců nebyla přijata s obecnou působností pro všechny oblasti pracovněprávních vztahů, platí pouze omezeně pro vztahy regulované TUPE 2006.

Britský právní řád nyní obsahuje předpis, který Směrnicí 2001 implementuje řádně. Výjimkou je použití obecného britského pravidla, podle kterého i v kontextu TUPE 2006 pracovněprávní poměr neoprávněně propuštěného zaměstnance netrvá, zaměstnanci pouze vzniká nárok na finanční kompenzaci, což judikatuře SDEU plně neodpovídá. Otázky, které TUPE 2006 výslovně neupravuje, vykládá bohatá judikatura britských soudů.

Práva zaměstnanců při převodu ve smyslu TUPE 2006 zůstávají zachována a přecházejí na nabyvatele - avšak pouze ta plynoucí z pracovní, respektive kolektivní smlouvy.<sup>692</sup> S výjimkou převodu, jehož právním důvodem je změna poskytovatele služby, je použití TUPE 2006 v souladu se Směrnicí 2001 podmíněno kritériem hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu. Spojené Království využilo několik dispozitivních ustanovení Směrnice 2001. TUPE 2006 stanoví zvláštní pravidla

---

<sup>692</sup> HONEYBALL, Simon. *Honeyball & Bowers' textbook on employment law*. 12. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2012. 483s. str. 117. ISBN 978-0-19-963985-4.

pro převody v rámci insolvenčního řízení (na převodce nepřecházejí všechny dluhy převodce, platí též speciální úprava pro možnost změny pracovních podmínek převedených zaměstnanců), nevztahuje se na práva a povinnosti plynoucí ze zaměstnaneckých penzijních systémů, zákaz propuštění v souvislosti s převodem pak nechrání ty zaměstnance, jejichž pracovní poměr netrval déle než rok.

Povinností britských převodců nad rámec Směrnice 2001 je informovat nabyvatele o základních pracovních podmínkách zaměstnanců, kteří budou převedeni.

Zvláštností britské úpravy je koncept změny poskytovatele služby, který funguje jako samostatný právní důvod převodu. Navzdory původně rezervovanému přístupu k evropské úpravě se nyní TUPE 2006 nad rámec Směrnice 2001 uplatní též na případy outsourcingu, insourcingu či změně dodavatele, při kterých nedochází k převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou samostatnost. Na rozdíl od české právní úpravy, která působnost regulace přechodu práv a povinností rovněž pojímá širěji, než Směrnice 2001 vyžaduje, se britská právní úprava pokouší negativní důsledky spojené s takto širokou aplikací TUPE 2006 minimalizovat stanovením konkrétních předpokladů, které musí být splněny, aby k přechodu práv a povinností došlo.<sup>693</sup> Poměrně značné množství judikatury je však důkazem toho, že písemné zachycení podmínek v textu TUPE 2006 není zcela jednoznačné.

Velkou inspirací britské provenience by pak měl být kritický přístup k významu rozsudku Süzen. Britská doktrína<sup>694</sup> i judikatura<sup>695</sup> vnímá tautologické prvky výkladu podmínek převodu v podnicích založených primárně na lidské síle ze strany SDEU. V britském právním prostředí tak podmínka převzetí zaměstnanců nepřeváží ostatní Spijkers kritéria. Přihlíží se též k tomu, zda nabyvatel zaměstnance úmyslně nepřevzal právě proto, aby se aplikaci TUPE 2006 vyhnul.

---

<sup>693</sup> HŮRKA, Petr. *Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze*. Právník. roč. 2015. č. 7. s. 579.

<sup>694</sup> DESMOND, Helen, ANTILL, David. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998. Sweet & Maxwell's textbook series. 546s. str. 436. ISBN 0-421-61980-5 nebo HONEYBALL, Simon. *Honeyball & Bowers' textbook on employment law*. 12. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2012. 483s. str. 116. ISBN 978-0-19-963985-4.

<sup>695</sup> Viz rozhodnutí Court of Appeal *ECM (Vehicle Delivery Service) Ltd. v. Cox and Others* ze dne 22. července 1999 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1999 pod číslem 1162. [cit. 2017-01-14] Dostupné z WWW: [https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1999162376&pubNum=4740&originatingDoc=I9F859441E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.UserEnteredCitation\)](https://1-next-westlaw-com.ezproxy.is.cuni.cz/Link/Document/FullText?findType=g&serNum=1999162376&pubNum=4740&originatingDoc=I9F859441E42711DA8FC2A0F0355337E9&refType=UD&originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.UserEnteredCitation)).

Za zásadní mezeru aktuální evropské úpravy a potažmo též TUPE 2006 Spojené Království považuje nemožnost sjednotit pracovní podmínky dřívějších a nově převedených zaměstnanců u nabyvatele.<sup>696</sup>

---

<sup>696</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. KOM (2007) 334 ze dne 18. června 2007. str. 26. [cit. 2017-01-28] Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0334&qid=1479040404023&from=EN>.

## 6. Závěr

Směrnice 1977 byla přijata jako nástroj ochrany zaměstnanců před nástrahami rozšiřování společného trhu, které s sebou přineslo častější restrukturalizace, fúze, převzetí společností a další strukturální změny zaměstnavatelů. Směrnice 2001 kodifikovala znění původní směrnice v kontextu související judikatury SDEU.

Evropská koncepce ochrany zaměstnanců při převodu podniku stojí na třech pilířích. Jsou jimi automatický přechod, zákaz propouštění v souvislosti s přechodem a informační povinnost obou dotčených zaměstnavatelů. Chráněna je tedy jednak stabilita zaměstnání, zároveň regulace zamezuje změnám v rozsahu práv a povinností zaměstnanců.<sup>697</sup>

Směrnícím rozhodně nelze upřít významný pozitivní vliv na ochranu zaměstnanců, jak se ostatně sama pochválila i Komise.<sup>698</sup> Nadšení na straně zaměstnavatelů je pochopitelně nižší. Směrnice brání byznysovému přístupu k převodu podniku. Povinnosti z pracovněprávních vztahů podnik zatěžují a snižují kupní cenu, kterou by převodci jinak mohli inkasovat.<sup>699</sup> I pro zaměstnavatele však přechod práv a povinností přináší výhody. Nový zaměstnavatel přejímá zkušené zaměstnance a také potřebné vybavení. Dosavadní zaměstnavatel zase ušetří mzdové náklady, ať už ve formě mzdy ve výpovědní době či odstupného. Problémem spojeným s přechodem práv a povinností je tak především narušení osobních vazeb mezi stranami pracovněprávního vztahu.

Jak SDEU konstatoval v rozsudcích Komise proti Belgii nebo Danmols Inventar, smyslem směrnic je, aby podmínky pracovněprávního vztahu převedeného zaměstnance s převodcem zůstaly u nabyvatele zachovány v maximální možné míře. Na druhou stranu však v rozhodnutí Alemo-Herron zdůraznil, že cílem není pouze chránit při převodu podniku práva zaměstnanců, ale též zajistit spravedlivou rovnováhu mezi zájmy zaměstnanců na jedné straně a zájmy nabyvatele na straně druhé.

---

<sup>697</sup> HŮRKA, Petr. *Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze*. Právník. roč. 2015. č. 7. s. 573 a 574.

<sup>698</sup> Viz *Memorandum from the Commission on Acquired Rights of Workers in Cases of Transfers of Undertakings*. Commission of the European Communities. COM (97) 85 final. Dostupné z WWW [cit. 2017-03-30]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2444&langId=en>.

<sup>699</sup> COLLINS, Hugh, EWING Keith. D., McCOLGAN, Aileen. *Labour law: text and materials*. 2. vydání. Oxford: Hart Pub., 2005. 1100 s. str. 1036. ISBN 1-84113-362-0.

Dostát tomuto ambicióznímu cíli rozhodně není jednoduchý úkol. Zákonnodárci členských zemích Evropské unie se s ním poprali různými způsoby.

Francouzský zákonodárce obecnou povinnost zachování kontinuity zaměstnání v případě změn zaměstnavatele upravil již ve dvacátých letech minulého století. V souladu s judikaturou Kasačního soudu se tato povinnost vztahovala na veškeré případy pokračování podniku pod jiným vedením, tedy i na pouhé změny dodavatele. Docházelo však pouze k přechodu práv a povinností inkorporovaných do pracovní smlouvy, za které se nepovažovaly nároky plynoucí ze smluv kolektivních. Extenzivní pojetí transakcí, které působily přechod práv a povinností, bylo ale postupem času vnímáno jako příliš omezující. Převody činností či úkolů byly nadále považovány za změnu právní situace zaměstnavatele jen tehdy, byl-li přejímán podnik jako organizační jednotka. Kasační soud v osmdesátých letech šel ještě dále a převratně judikoval, že pouhá změna dodavatele přechod práv a povinností nadále nepůsobí. V mezidobí však Evropská unie i pod vlivem francouzské úpravy přijala Směrnici 1977, které SDEU přisoudil obdobně široký výklad, jako dřívější francouzská judikatura. Kasační soud se tak musel vrátit k původnímu právnímu názoru. V dalších rozhodnutích akceptoval unijní korektiv hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu.

Právě Kasační soud sehrál na francouzském území při implementaci unijních směrnic hlavní roli. Soulad s evropskou úpravou spíše než novelizace právních předpisů zajistil eurokonformní soudní výklad původního stručného ustanovení z roku 1928. Mnohé záruky nebo již zmiňované kritérium hospodářské jednotky francouzští zaměstnavatelé z psaných norem nevyčtou. Zobecněním závěrů Kasačního soudu o podmínkách aplikace úpravy v mnoha konkrétních rozhodnutích však dovedou posoudit, zda je i jejich případ spojený s přechodem práv a povinností.

Rozsah přecházejících práv je dle francouzského práva široký – kromě nároků z pracovních a kolektivních smluv přecházejí též zvyklosti zavedené původním zaměstnavatelem či práva a povinnosti z jiných individuálních smluv. Zvláštností je pojetí přechodu existujících dluhů. Tyto až na výjimky přecházejí na nového zaměstnavatele, zaměstnanec je však oprávněn své nároky uplatňovat vůči kterémukoli ze zúčastněných zaměstnavatelů. Dalším specifíkem je absence zásady legality. Na použití úpravy přechodu práv a povinností se původní a nový zaměstnavatel mohou

dohodnout. Punc „dobrovolnosti“ však této možnosti sebraly oborové kolektivní smlouvy odvětví, ve kterých zpravidla není splněna podmínka převodu hospodářské jednotky (jak ji SDEU vymezil v rozhodnutí Spijkers). Ty totiž povinnost zachování práv a povinností zaměstnanců v případě změn právního postavení zaměstnavatele koncipují jako obligatorní pro všechny budoucí situace. Nedostatkem francouzské úpravy je ignorace povinnosti zaměstnavatelů informovat při neexistenci zástupců zaměstnanců přímo dotčené zaměstnance. V praxi však tento nešvar díky širokému rozšíření orgánů zastupujících zaměstnance zřejmě zásadní problémy nepůsobí.

Britský právní řád oproti tomu zaměstnancům až do osmdesátých let dvacátého století žádné záruky stability zaměstnání při strukturálních změnách zaměstnavatele neposkytoval. Převedení zaměstnance k jakémukoli nabyvateli podniku bylo dle britského vnímání v rozporu s osobní povahou pracovněprávního vztahu. Směrnicí 1977 britský zákonodárce provedl samostatným předpisem TUPE 1981, který byl následně nahrazen TUPE 2006. Oba zmiňované předpisy oblast přechodu práv a povinností upravují komplexně ve všech bodech zmiňovaných unijními směrnici. Judikatura britských soudů text právních předpisů spíše jen doplňuje a vykládá v jednotlivostech.

V případě TUPE 1981 nešlo o zcela zdařilou implementaci, jak co se týká času (Spojené království nechalo implementační lhůtu marně uplynout), tak obsahu. Tímto postojem ukazovalo svůj rezervovaný vztah k nové unijní úpravě. Rozpory mezi Spojeným královstvím a komisí ohledně kvality regulace vyústily až ve spor před SDEU. Spojené království nakonec tlaku Komise ustoupilo a nedostatečnou úpravu novelizovalo. Současný text TUPE 2006 je s unijní úpravou v souladu.

Za specifika britského práva lze považovat výslovné prohlášení, že převod nemusí být proveden pouze jedinou transakcí, ale též sérií dílčích operací, svébytnou úpravu voleb zástupců zaměstnanců pro účely plnění informační a projednací povinnosti při převodu podniku, propracovanou regulaci informační povinnosti převodce vůči nabyvateli, omezení rozsahu převáděných práv pouze na ta plynoucí z pracovní a kolektivní smlouvy nebo poměrně detailní úpravu přechodu při změně dodavatele. V posledně zmiňovaném bodě britské právo přechod práv a povinností navzdory původnímu kritickému přístupu pojímá širěji, než je nezbytné. O převod

ve smyslu britských předpisů se jedná i v případech změn poskytovatele služby, při kterých nedochází k převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu. Aplikace úpravy přechodu je v takovém případě podmíněna zvláštními kritérii.

Vzhledem k právě probíhajícímu brexitu bude zajímavé sledovat, zda Britové regulaci přechodu práv a povinností již přijali za vlastní, nebo ji stále vnímají jako nadbytečnou regulaci vynucenou Evropskou unií, tedy zda po opuštění Evropské unie TUPE 2006 změní. Dobrovolné rozšíření regulace i na případy směrnicemi nevyžadované mne však spíše vede k závěru, že se zásadní odklon od dosavadní úpravy na britských ostrovech nechystá.

Historická východiska české úpravy jsou opět zcela specifická. O přechodu práv a povinností se zmiňoval již Zákoník práce z roku 1965. Standardům ochrany dle unijní regulace však neodpovídal. Vzhledem k pozdějšímu datu vstupu České republiky do Evropské unie český zákonodárce rovnou implementoval pozdější Směrnici 2001. Přesto však použití úpravy nepodmínil kritériem hospodářské jednotky, která si při převodu zachovává svou identitu. Směrnice 2001 přitom tuto podmínku na rozdíl od své předchůdkyně výslovně zmiňuje. Oproti francouzskému Kasačnímu soudu k takovému výkladu nepřistoupil ani český Nejvyšší soud. Široká aplikace právní úpravy přechodu práv a povinností i na situace, které jsou z působnosti Směrnice 2001 vyloučeny, je vnímána jako přípustná odchylka ve prospěch zaměstnanců, byť je takový obecný závěr značně diskutabilní.

Zásadnější nedostatky první harmonizující úpravy (např. neomezená platnost práv a povinností plynoucích z původní kolektivní smlouvy, nemožnost zaměstnance aktivně se bránit převodu k novému zaměstnavateli, nestanovení lhůty ke splnění informační a projednací povinnosti, absence ochrany zaměstnanců při podstatném zhoršení pracovních podmínek), odstranila novela Zákoníku práce v roce 2012.

Za pozitiva české úpravy lze vnímat široký rozsah přecházejících práv odpovídající francouzskému pojetí, důraz na zásadu legality, podle které k přechodu může dojít jen v případech stanovených právními předpisy, který je naopak vlastní britské úpravě, nebo povinnost znovuzaměstnání neoprávněně propuštěného pracovníka, která na rozdíl od obou srovnávaných zahraničních úprav jako jediná plně odpovídá unijní koncepci. Za přínosné považují také závěry odborné literatury

o možnosti tolerance nerovného odměňování zaměstnanců, pokud vzniklo jako důsledek přechodu. Tento přístup koresponduje se zahraničními úpravami, byť francouzské právo pro některé případy počítá s povinností dorovnat mzdy na vyšší úroveň.

Následky spojené se změnou pracovních podmínek převedených zaměstnanců k horšímu české právo řeší podobně jako zahraniční úpravy. Zvláštností české úpravy v kontextu francouzské a britské regulace je samostatná úprava pro zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. České úpravě lze v tomto směru vytknout neopodstatněný selektivní přístup k některým podnikatelským aktivitám. Specifická je pak také regulace přechodu výkonu práv a povinností, která jde rovněž nad rámec Směrnice 2001.

Co se týká slabých stránek české úpravy, za jednu z nich považují roztržičnost regulace právních důvodů přechodu, které na rozdíl od výše rozebraných zahraničních právních řádů neupravuje jen Zákoník práce, ale i zvláštní předpisy. Zaměstnavatelům i zaměstnancům to znesnadňuje orientaci v jejich právech a povinnostech. Právní důvod přechodu upravený v ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce nadto působí dojmem obecného právního důvodu přechodu, který pokrývá všechny možné případy převodů podniků. Jak však potvrdila judikatura, jde jen o jeden z řady právních důvodů přechodu.

Zcela zásadním problémem při praktické aplikaci české úpravy je však široké pojetí právního důvodu přechodu dle ustanovení § 338 odst. 2 Zákoníku práce. Vágní definice úkolů a činností zaměstnavatele zúčastněným subjektům vysokou míru právní jistoty nezajišťuje. Stejně jako francouzská a britská úprava se česká regulace vztahuje i na případy změny dodavatele. Použití úpravy přechodu (ať už obecně, či na případy změn dodavatele) ovšem na rozdíl od zahraničních úprav nepodmiňuje dalšími kritérii. Jediným korektivem tak zatím zůstává skutečnost, zda přejímající zaměstnavatel je způsobilý pokračovat v provádění činnosti nebo plnění úkolů dosavadního zaměstnavatele. Posouzení, zda je tato podmínka splněna, však může být v praxi velmi obtížné. Relevantní judikatura zatím chybí. Aktuálně projednávaná novela tento nedostatek hodlá řešit dle britského vzoru. Dle mého názoru by bylo přiléhavějším řešením přijetí francouzského přístupu, který odkazuje na evropský koncept hospodářské jednotky. Odpadla by tak nutnost kazuistické úpravy a české právo



by se plně přihlásilo k respektu závěrů souvisejících rozsudků SDEU. To by bylo praktické zejména v případě, kdy by unijní judikatura v budoucnu definiční kritéria hospodářské jednotky změnila.

Extenzivní pojetí přechodu má dle mého názoru spíše negativní dopady. Mnozí zaměstnavatelé se nesnaží přechodu aktivně bránit či ho ignorovat. Spíše ani nevědí, že právě jejich situace splňuje podmínky pro použití úpravy. Pro zaměstnavatele je těžko představitelné, že například i v případě, kdy s nabyvatelem nevstoupili do žádného vztahu, nedošlo k převodu majetku a výkon činnosti dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem na sebe nenavazují, může jít o přechod ve smyslu Zákoníku práce. Naopak pokud práva znalý zaměstnavatel zaměstnance informuje o tom, že plánovaná transakce povede k jejich přechodu k jinému zaměstnavateli, mohou mít zaměstnanci vcelku pochopitelně pocit, že se jich dosavadní zaměstnavatel spíše snaží zbavit. Zúžení rozsahu právních jednání, se kterými je přechod spojen, a jasnější definice odkazující na propracovanou judikaturu SDEU by proto podle mého názoru bylo pro české právo přínosem.

Ani taková úprava by však nepomohla v případě převodů podniků, v nichž je provozována činnost založená na lidské síle, kde SDEU poněkud absurdně judikuje povinnost převést zaměstnance tehdy, pokud je převáděna hospodářská jednotka tvořená právě zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že tento problém pramení již z přístupu SDEU, neřeší jej uspokojivě žádná ze srovnávaných úprav. Britská odborná literatura tento přístup kritizuje a vyzývá k respektování závěrů z rozsudku Spijkers. Francouzská praxe tuto kontroverzní judikaturu obchází dobrovolnou aplikací úpravy i na případy, kde by veškerá kritéria hospodářské jednotky, jak je definovalo rozhodnutí Spijkers, nebyla splněna. Ideálním řešením by v tomto případě byla pouze revize judikatury SDEU.

Za další velmi problematický bod současné české regulace vnímám možnost zaměstnance vyčkat s oznámením, že pro nového zaměstnavatele pracovat nehodlá, až do nejzazšího momentu před faktickou realizací převodu. Tato skutečnost totiž zaměstnavatele vede k porušování informační a projednací povinnosti, která při neexistenci zástupců zaměstnanců není ani nijak zásadně postižitelná. Tuto otázku by však měla uspokojivě řešit novela Zákoníku práce. Inspirací v případě neplnění

informační a projednací povinnosti pak může být britská úprava, která s tímto prohrěškem spojuje nárok dotčených zaměstnanců na kompenzaci. Taková úprava by dle mého názoru měla lepší preventivní účinek než poměrně abstraktní hrozba pokuty uložené inspekcí práce.

Dalším vzorem ze srovnávaných zahraničních úprav by pak mohlo být jasné definování možnosti změny existujících práv a povinností zaměstnanců, kde česká úprava a praxe tápe, zejména co se týká jednostranně měnitelných vnitřních předpisů.

Co se pak týká formy změn české úpravy, vzhledem k obecně velmi slabému povědomí české veřejnosti o regulaci přechodu práv a povinností české úpravě dle mého názoru nepomůže jen judikatura, tj. francouzská koncepce eurokonformního soudního výkladu strohé zákonné regulace. Pro rychlejší změnu k lepšímu potřebujeme i kvalitní legislativní úpravu, která by tento institut upravila komplexně, obdobně jako britské TUPE 2006. Jakkoli by plánovaná novela Zákoníku práce byla v případě jejího přijetí pro českou úpravu nepochybně změnou k lepšímu, českému zákonodárci by i tak stále zůstal další prostor pro zvýšení kvality regulace a zjednodušení její praktické aplikace. Nezbyvá než doufat, že se některých z výše navrhovaných změn brzy dočkáme.

Domnívám se, že úpravy v blízké budoucnosti čekají i evropskou regulaci. Vzhledem ke stále častějším nadnárodním transakcím je velkou výzvou úprava převodů podniků s přeshraničním přesahem. Francouzský kasační soud zastává názor, že Směrnice 2001, respektive francouzská národní regulace, na převody podniku mimo francouzské území nedopadá.<sup>700</sup> Tento koncept podle mého názoru není do budoucna udržitelný. Britský zákonodárce zastává jiný přístup – regulace se použije na veškeré převody podniku umístěné na území Velké Británie, lhotejno na tom, zda se převod samotný a pracovní vztahy dotčených zaměstnanců řídí britským právem. S případným střetem několika právních řádů britské právo nepočítá. Jde však o velmi aktuální otázku.

---

<sup>700</sup> Viz zmiňovaný rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 5. dubna 1995. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 123 str. 89.

Odborná literatura v budoucí úpravě přeshraničních převodů předvídá významnou roli SDEU.<sup>701</sup> Podle mého názoru se dočkáme i souhrnné legislativní úpravy.

---

<sup>701</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. Právní rozhledy. roč. 2004. č. 23. Dostupné z Beck online.

# Seznam použitých zdrojů

## 1. Úvod

### 1.1. Knižní díla

- BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo. [1], Prevod podniku : zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. Bratislava: Sprint, 2007. 155s. ISBN 978-80-89085-81-1.

### 1.2. Odborné články

- GREGOROVÁ, Zdeňka. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu*. Právník. roč. 2008. č. 10. s. 1109,
- ŠTEFKO, Martin. *Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů?* Právník. roč. 2005. č. 3. s. 286.

## 2. Kapitola Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu Evropské unie

### 2.1. Knižní díla

- BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo. [1], Prevod podniku : zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. Bratislava: Sprint, 2007. 155s. ISBN 978-80-89085-81-1,
- BERCUSSON, Brian. *European labour law*. 2. vydání. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2009. Law in context. 752s. ISBN 978-0-521-61350-7,
- BLANPAIN, Robert. *European Labour Law*. 13. upravené vydání. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer, 2013. 1104s. ISBN 978-9041140227,
- SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015. 648s. ISBN 978-90-411-4978-7,
- TEYSSIÉ, Bernard. *Droit européen du travail*. 2. vydání. Paříž: Litec, 2002. Manuels. 396s. ISBN 2-7111-3497-0.

### 2.2. Odborné články

- BARANCOVÁ, Helena. *Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. Právní rozhledy. roč. 2004. č. 23. Dostupné z Beck online,
- BEZOUŠKA, Petr. *Přesah navrhovaných změn zákoníku práce do oblasti obchodu a podnikání*. Obchodněprávní revue. roč. 2009. č. 1,

- BELTZER, Ronald M. *The Transfer of Undertakings and the Importance of Taking Over Personnel – A Vicious Circle*. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. roč. 2007. č. 1. svazek 23. dostupné z Kluwer Law Online,
- DA SILVA, Andrew, L. *Directive 77/187: The ECC's Attempt to Protect Employees Upon the Sale or Transfer of Businesses*. Boston College International & Comparative Law Review. 11. vydání. článek 9. Dostupné z WWW: <http://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1458&context=iclr>,
- GREGOROVÁ, Zdeňka. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu*. Právník. roč. 2008. č. 10,
- HEPPLER, Bob Alexandr. *Community Measures for the Protection of Workers against Dismissal*. Common Market Law Review. roč. 1977. č. 4. Dostupné z Kluwer Law Online,
- LYČKA, Martin. *Právní ochrana zaměstnanců v případě převodu podniků – pohled Soudního dvora EU*. Právní rozhledy. roč. 2013. č. 1. Dostupné z Beck online,
- ŠTEFKO, Martin. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve světle judikatury Evropského soudního dvora*. Acta Universitatis Carolinae. roč. 2004, č. 3.

### 2.3. Jiné zdroje

- *Důvodová zpráva k návrhu směrnice Rady o harmonizaci právních předpisů členských zemí na zachování práv a výhod zaměstnanců v případě fúzí, převzetí a spojování podniků ze dne 29. 5. 1974*. KOM/1974/351 konečné znění/2. zveřejněná v Úředním Věstníku Evropských společenství C pod číslem 104 na straně 1. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:1974:0351:FIN>,
- *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses* (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977). Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>,
- *Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings*. Pracovní dokument Komise. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2444&langId=en>,
- *Memorandum from the Commission on Acquired Rights of Workers in Cases of Transfers of Undertakings*. Commission of the European Communities. COM (97) 85 final. Dostupné z WWW: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-97-199\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-97-199_en.htm),

- *Důvodová zpráva k návrhu novely směrnice Rady 77/187/EHS, KOM/1994/300.* Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51994PC0300&from=EN>,
- *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.* KOM (2007) 334 ze dne 18. června 2007. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0334&qid=1479040404023&from=EN>,
- *Rady 77/187/EHS Study on the Application of Directive 2001/23/EC to Cross Border Transfers of Undertakings.* 83s. Rady 77/187/EHS Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2445&langId=en>,
- HEPPLÉ, Bob Alexandr. *The Legal Consequences of Cross Border Transfers of Undertakings within the European Union. A Report for the European Commission DG-V.* 45 s. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2446&langId=en>.

## 2.4. Judikatura

- Rozsudek SDEU ve věci *Abels* ze dne 7. února 1985, C-135/83, Sbírka rozhodnutí 1985, str. 0469. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61983CJ0186>,
- Rozsudek SDEU ve věci *FNV* ze dne 7. února 1985, C-179/83, Sbírka rozhodnutí 1985, str. 0511. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-179/83>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Botzen* ze dne 7. února 1985, C-186/83, Sbírka rozhodnutí 1985, str. 0519. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-186/83>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Wendelboe* ze dne 7. února 1985, C-19/83, Sbírka rozhodnutí 1985, str. 0457. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-19/83>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Danmols Inventar* ze dne 11. července 1985, C-105/84, Sbírka rozhodnutí 1985, str. 2639. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-105/84>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Spijkers* ze dne 18. března 1986, C-24/85, Sbírka rozhodnutí 1986, str. 1119. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=fr&num=C-24/85&td=ALL>,
- Rozsudek SDEU C-237/84, *Komise proti Belgii* ze dne 15. dubna 1986, Sbírka rozhodnutí 1986, str. 01247. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61984CJ0237>,
- Rozsudek SDEU C-235/84, *Komise proti Itálii* ze dne 10. července 1986, Sbírka rozhodnutí 1986, str. 2291. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=93410&doclang=EN>,

- Rozsudek SDEU ve věci *Ny Mølle Kro* ze dne 17. prosince 1987, C-287/86, Sbíрка rozhodnutí 1987, str. 05465. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-287/86>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Daddy's dance hall* ze dne 10. února 1988, C-324/86, Sbíрка rozhodnutí 1988, str. 0739. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61986CJ0324>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Berg* ze dne 10. února 1988, spojené případy C-144/88 a C-145/88, Sbíрка rozhodnutí 1988, str. 2559. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d5a610dd7893454a36afffb3b68866a367.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4OchmKe0?text=&docid=95315&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=80608>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Bork International* ze dne 15. června 1988, C-101/87, Sbíрка rozhodnutí 1988, str. 3057. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-101/87>,
- Rozsudek SDEU ve věci *D'Urso* ze dne 25. července 1991 C-346/89, C-362/89, Sbíрка rozhodnutí 1991, str. I-04105. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61989CJ0362>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Redmont Stichting* ze dne 19. května 1992, C-29/91, Sbíрка rozhodnutí 1992, str. I-03189. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61991CJ0029>,
- Rozhodnutí SDEU ve věci *Komise proti Spojenému království* ze dne 8. června 1992, C-382/92, Sbíрка rozhodnutí 1992, str. I-2435. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61992CJ0382&from=FR>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Watson Rask* ze dne 12. prosince 1992, C-209/91, Sbíрка rozhodnutí 1992, str. I-5755. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61991CJ0209>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Katsikas* ze dne 16. prosince 1992, spojené případy C-132/91, C-138/91 a C-139/91, Sbíрка rozhodnutí 1992, str. I-6577. Dostupné z WWW: [http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:59ce5459-e1d3-4e2b-853e-26a416212c27.0002.06/DOC\\_1&format=PDF](http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:59ce5459-e1d3-4e2b-853e-26a416212c27.0002.06/DOC_1&format=PDF),
- Rozsudek SDEU ve věci *Schmidt* ze dne 14. dubna 1994, C-392/92, Sbíрка rozhodnutí 1994, str. I-1311. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61992CJ0392&from=FR>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Rygaard* ze dne 19. září 1995, C-48/94, Sbíрка soudních rozhodnutí 1994, str. I-2745. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61994CJ0048>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Spano* ze dne 7. prosince 1995, C-472/93, Sbíрка rozhodnutí 1995, str. I-4321. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0472>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Merckx* ze dne 7. března 1996, spojené případy C-171/94 a C-172/94, Sbíрка rozhodnutí 1996, str. I-1253. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61994CJ0171&from=FR>,

- Rozsudek SDEU ve věci *Henke* ze dne 15. října 1996, C-298/94, Sbírka rozhodnutí 1996, str. I-4989. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-298/94>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Rotsart de Hertaing* ze dne 14. listopadu 1996, C-305/94, Sbírka rozhodnutí 1996, str. I-5927. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61994CJ0305>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Süzen* ze dne 11. března 1997, C-13/95, Sbírka rozhodnutí 1997, str. I-1259. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0013>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Burdalo Trevejo* ze dne 17. dubna 1997, C-336/95, Sbírka rozhodnutí 1997, str. I-02115. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0336>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Dethier Équipement* ze dne 12. března 1998, C-319/94, Sbírka rozhodnutí 1998, str. I-1061. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61994CJ0319&from=FR>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Europières* ze dne 12. listopadu 1998, C-399/96, Sbírka rozhodnutí 1998, str. I-696. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0399>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Hernández Vidal* ze dne 10. prosince 1998, spojené případy C-127/96, C-229/96 a C-74/97, Sbírka rozhodnutí 1998, str. I-08179. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0127>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Sánchez Hidalgo* ze dne 10. prosince 1998, spojené případy C-173/96 a C-247/96, Sbírka rozhodnutí 1998, str. I-8237. Dostupné Rozsudek je dostupný z WWW: Rozsudek je dostupný z WWW:.,
- Rozsudek SDEU ve věci *Allen* ze dne 2. prosince 1999, C-234/98, Sbírka rozhodnutí 1999, str. I-8643. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-234/98>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Collino* ze dne 14. září 2000, C-343/98, Sbírka rozhodnutí 2000, str. I-6659. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-343/98>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Mayeur* ze dne 26. září 2000, C-175/99, Sbírka rozhodnutí 2000, str. I-7755. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-175/99>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Oy Liikenne* ze dne 25. ledna 2001, C-172/99, Sbírka rozhodnutí 2001, str. I-0745. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-172/99>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Beckmann* ze dne 4. června 2002, C-164/00, Sbírka rozhodnutí 2002, str. I-04893. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=47376&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1013141>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Serene Martin* ze dne 6. listopadu 2003, C-4/01, Sbírka rozhodnutí 2003, str. I-12859. Dostupné z WWW:



- <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48390&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1013035>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Abler* ze dne 20. listopadu 2003, C-340/01, Sbírka rozhodnutí 2003, str. I-14023. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62001CJ0340>,
  - Rozsudek SDEU ve věci *Delahaye* ze dne 11. listopadu 2004, C-425/02, Sbírka rozhodnutí 2004, str. I- 10823. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=49660&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1012954>,
  - Usnesení SDEU ve věci *Sozialhilfverband Rohrbach* ze dne 26. května 2005, C-297/03, Sbírka rozhodnutí 2005, str. I-04305. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=60375&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1012485>,
  - Rozsudek SDEU ve věci *Celtec* ze dne ze dne 26. května 2005, C-478/03, Sbírka rozhodnutí 2005, str. I-04389. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=59797&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1012343>,
  - Rozsudek SDEU ve věci *Demir* ze dne 15. prosince 2005, spojené věci C-232/04 a C-233/04, Sbírka rozhodnutí 2005, str. I-11237. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:62004CJ0232&from=EN>,
  - Rozsudek SDEU ve věci *Werhof* ze dne 9. března 2006, C-499/04, Sbírka rozhodnutí 2006, str. I- 02397. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=57334&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1011702>,
  - Rozsudek SDEU ve věci *Jouini* ze dne 13. září 2007, C-458/05, Sbírka rozhodnutí 2007, str. I- 07301. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62005CJ0458>,
  - Rozsudek SDEU ve věci *Kirtruna* ze dne 16. října 2008, C-313/07, Sbírka rozhodnutí 2008, str. I-7907. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=66602&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1011607>,
  - Rozsudek SDEU ve věci *Juuri* ze dne 27. listopadu 2008, C-396/07, Sbírka rozhodnutí 2008, str. I-08883. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=68995&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1011512>,
  - Rozsudek SDEU ve věci *Klarenberg* ze dne 12. února 2009, C-466/07, Sbírka rozhodnutí 2009, str. I-00803. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-466/07>,
  - Rozsudek SDEU ve věci *Komise proti Itálii* ze dne 11. června 2009, C-561/07, Sbírka rozhodnutí 2009, str. I-04959. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-561/07>,
  - Rozsudek SDEU ve věci *Briot* ze dne 15. září 2009, C-386/09, Sbírka rozhodnutí 2010, str. I-08471. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-386/09>,

- Rozsudek SDEU ve věci *Federación de Servicios Públicos de la UGT* ze dne 29. července 2010, C-151/09, Sbírka rozhodnutí 2010, str. I- 07591. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0151>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Albron Catering* ze dne 21. října 2010, C-242/09, Sbírka rozhodnutí 2010, str. I- 10309. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-242/09>,
- Rozsudek SDEU ve věci *CLECE* ze dne 20. ledna 2011, C-463/09, Sbírka rozhodnutí 2011, str. I-00095. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-463/09>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Scattolon* ze dne 6. září 2011, C-108/10, Sbírka rozhodnutí 2011, str. I- 07491. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-108/10>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Alemo-Herron* ze dne 18. července 2013, C-426/11, zveřejněno v elektronické Sbírce rozhodnutí. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-426/11&language=CS>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Amatori*, ze dne 6. března 2014, C-458/12, zveřejněno v elektronické Sbírce rozhodnutí. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:62012CJ0458&from=FR>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Österreichischer Gewerkschaftsbund* ze dne 11. září 2014, C-328/13, zveřejněno v elektronické Sbírce rozhodnutí. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-328/13>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Ferreira da Silva* ze dne 9. září 2015, C-160/14, zveřejněno v elektronické Sbírce rozhodnutí. Dostupné z WWW: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-160/14>,
- Rozsudek SDEU ve věci *Aira Pascual* ze dne 26. listopadu 2015, C-509/14, zveřejněno v elektronické Sbírce rozhodnutí. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62014CA0509>.

## 2.5. Právní předpisy

- Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství,
- Smlouva o fungování Evropské unie,
- Návrh směrnice o harmonizaci právních předpisů členských zemí na zachování práv a výhod zaměstnanců v případě fúzí, převzetí a spojování podniků ze dne 29. května 1974, KOM/1974/351 konečné znění/2, Úřední Věstník Evropských společenství 1974/C, č. 104, str. 1,
- Návrh směrnice o harmonizaci právních předpisů členských zemí na zachování práv a výhod zaměstnanců v případě fúzí, převzetí a spojování podniků ze dne 25. července 1975, uveřejněný pod označením KOM/1975/429 konečné znění,
- Směrnice Rady 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů, Úřední Věstník Evropských společenství 1977/L, č. 061, str. 26,

- Úmluva č. 135 Mezinárodní organizace práce o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty,
- Doporučení č. 143 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty,
- Směrnice Rady 92/50/EHS ze dne 18. června 1992 o koordinaci postupů při zadávání veřejných zakázek na služby, Úřední Věstník Evropských společenství 1992/L, č. 209, str. 1,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES, Úřední Věstník Evropské unie 2014/L, č. 94, str. 65,
- Návrh novely Směrnice 1977, KOM/1994/300 konečné znění, Úřední Věstník Evropských společenství 1994/C, č. 274, str. 10,
- Směrnice Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, Úřední Věstník Evropských společenství 1975/L, č. 48, str. 29,
- Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, Úřední Věstník Evropských společenství 1998/L, č. 225, str. 16,
- Směrnice Rady 80/987/EHS ze dne 20. října 1980 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, Úřední Věstník Evropských společenství 1980/L, č. 283, str. 23,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, Úřední Věstník Evropských společenství 2008/L, č. 283, str. 36,
- Návrh novely Směrnice 1977, KOM/1997/60 konečné znění, Úřední Věstník Evropských společenství 1997/C, č. 124, str. 48,
- Interinstitucionální dohoda ze dne 20. prosince 1994 - Zrychlená pracovní metoda pro úřední kodifikaci právních předpisů, Úřední Věstník Evropských společenství 1996/C, č. 102, str. 2,
- Směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. června 1998, kterou se mění směrnice Rady 77/187/EHS o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů, Úřední věstník Evropských společenství 1998/L, č. 201, str. 88,
- Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, Úřední Věstník Evropských společenství 2011/L, č. 82, str. 16.

### 3. Kapitola Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu České republiky

#### 3.1. Knižní díla

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: Beck, 2001. 504s. ISBN 80-7179-521-6,
- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. upravené a doplněné vydání. Praha: Všehrad, 1994. 290s. ISBN 8085305291,
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 1146s. ISBN 978-80-7400-317-2. Dostupné z Beck-online,
- BĚLINA, Miroslav, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované. vyd. 2014. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. 464s. ISBN 978-80-7400-283-0,
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634s. ISBN 978-80-7179-251-2. Dostupné z Beck-online,
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610s. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné z Beck-online,
- HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, JOUZA, Ladislav. *Komentář k zákoníku práce a souvisejícím předpisům doplněný o výňatky z důvodových zpráv, judikatury a vzory typických smluv a podání*. Praha: Linde, 1999. Zákony - komentáře. 555s. ISBN 80-7201-156-1,
- HOCHMAN, Josef, Antonín KOTTNAUER a Ladislav JOUZA. *Novela zákoníku práce: novela zákoníku práce ve vztahu k právu Evropských společenství*. Praha: Linde, 2000. 82 s. ISBN 8072012363,
- HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 1062s. ISBN 978-80-7263-857-4,
- HŮRKA, Petr a Tomáš HORÁČEK. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. 143s. ISBN 9788072638475,
- JAKUBKA, Jaroslav. *Průvodce euronovelou zákoníku práce*. Praha: BMSS-Start, 2004. Průvodce extra. 103s. ISBN 8086140199,
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik. 368s. ISBN 978-80-7502-038-3,
- SOUČKOVÁ, Marie a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Beck, 2004. Komentované zákony. 964s. ISBN 80-7179-868-1,
- VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI Publishing, 2004. Komentář ASPI. 452s. ISBN 80-7357-044-0,

- VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce : komentář*. 5. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN: 978-80-7478-033-2. Dostupné z ASPI,
- ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. 312s. ISBN 9788087284247.

### 3.2. Odborné články

- BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo. [1], Prevod podniku : zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s. ISBN 978-80-89085-81-1.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*. Právní rozhledy. roč. 2011. č. 11. dostupné z Beck-online,
- BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. *Náměty ke koncepční novele zákoníku práce*. Právní rozhledy. roč. 2009. č. 10. Dostupné z Beck-online,
- BEZOUŠKA, Petr. *Přesah navrhovaných změn zákoníku práce do oblasti obchodu a podnikání*. Obchodněprávní revue. roč. 2009. č. 1,
- BOČANOVÁ, Veronika. *Formální ukončení původního a navázání nového pracovního poměru a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. E-pravo. 25. 8. 2016. Dostupné z WWW: <http://epravo.cz/top/clanky/formalni-ukonceni-puvodniho-a-navazani-noveho-pracovniho-pomeru-a-prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-102695.html>,
- BUKOVJAN, Petr. *Přechod práv a povinností a odstupné*. Práce a mzda. roč. 2010. č. 3. Dostupné z WWW: [http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9133v11952-prechod-prav-a-povinnosti-a-odstupne/?search\\_query=%24issue%3D3I97&order\\_by=&order\\_dir=&type=&search\\_results\\_page=1](http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9133v11952-prechod-prav-a-povinnosti-a-odstupne/?search_query=%24issue%3D3I97&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1),
- DRÁPAL, Ljubomír. *K novelizacím zákoníku práce, provedeným v roce 1992*. Právní praxe v podnikání. roč. 1993. č. 2. Dostupné z ASPI,
- DRÁPAL, Ljubomír. *Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Acta Universitatis Carolinae - Iuridica. roč. 2014. č. 4,
- ERÉNYI, Tereza. *Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Práce a mzda. roč. 2010. č. 3. Dostupné z WWW: [http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovn/?search\\_query=%24issue%3D3I97&order\\_by=&order\\_dir=&type=&search\\_results\\_page=1](http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovn/?search_query=%24issue%3D3I97&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1),
- ERÉNYI, Tereza, VEJSADA, Daniel. *Vybrané otázky ohledně kolektivních smluv vyššího stupně*. Práce a mzda. roč. 2013. č. 10. Dostupné z WWW: [http://danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d43028v54129-vybrane-otazky-ohledne-kolektivnich-smluv-vyssiho-stupne/?search\\_query=\\$index=273](http://danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d43028v54129-vybrane-otazky-ohledne-kolektivnich-smluv-vyssiho-stupne/?search_query=$index=273),

- GREGOROVÁ, Zdeňka. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu*. Právník. roč. 2008. č. 10,
- GRULICH, Tomáš. JÄGER, Marek. *Přechod práv a povinností při převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele*. Právní rádce. roč. 2009. č. 2. Dostupné z WWW: <http://pravniciradce.ihned.cz/c1-34764080-prechod-prav-a-povinnosti-pri-prevodu-cinnosti-nebo-ukolu-zamestnavatele>,
- HŮRKA, Petr. *Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze*. Právník. roč. 2015. č. 7,
- JOUZA, Ladislav. *O novele zákoníku práce: Práva při reorganizaci*. Prof - Profit. roč. 1992. č. 25. s. 11. Dostupné z ASPI,
- JOUZA Ladislav. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?* Bulletin advokacie. roč. 2013. č.4. Dostupné z WWW: <http://bulletin-advokacie.cz/jak-se-vyvarovat-chybne-vypovedi-z-pracovniho-pomeru>,
- JOUZA, Ladislav. *Co musíte udělat při pachtu či prodeji závodu?*. Právní rádce. roč. 2014, č. 2. Dostupné z WWW: <http://pravniciradce.ihned.cz/c1-61700670-co-musite-udelat-pri-pachtu-ci-prodeji-zavodu>,
- KAHLE, Bohuslav. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při zániku zaměstnavatelské organizace*. Práce a mzda. roč. 1993. č.2. Dostupné z ASPI,
- RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností v praxi*. Právní rádce. roč. 2012. č. 8. s. 10. Dostupné z WWW: <http://pravniciradce.ihned.cz/c1-57113790-prechod-prav-a-povinnosti-v-praxi>,
- RANDLOVÁ, Nataša. *Přechod práv a povinností při změně dodavatele*. [cit. 2016-12-03] Dostupné z WWW: <http://pravniciprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prechod-prav-a-povinnosti-pri-zmene-dodavatele>,
- RANDLOVÁ, Nataša., KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. *Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností – přelom, či slepá ulička?* Práce a mzda. roč. 2014. č.5. [cit. 2016-11-20] Dostupné z WWW: <http://mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d45143v56458-nove-rozhodnuti-nejvyssiho-soudu-k-prechodu-prav-a-povinnosti/>,
- RANDLOVÁ, Nataša. VRAJÍK, Michal. *Lze se vyhnout přechodu práv a povinností?* Praktická personalistika. roč. 2015. č. 9 – 10. Dostupné z WWW: <http://randls.com/pracovni-pravo/napsali-jsme/anag>,
- SCHORMOVÁ, Markéta. Variace na téma „převod zaměstnavatele“, Bulletin advokacie. roč. 2007. č. 3. Dostupné z Beck-online,
- SMEJKAL, Ladislav. *K přechodu práv a povinností zaměstnanců*. Právní rádce. roč. 2008. č. 1. Dostupné z WWW: <http://pravniciradce.ihned.cz/c1-22809850-k-prechodu-prav-a-povinnosti-zamestnancu>,
- SMUTNÁ Marcela, JINDRÁK Miroslav. *Komentář k zákonu č. 65/1965 Sb., Zákoník práce - po novele provedené zákonem č. 155/2000 Sb., ze dne 18. května 2000. K § 249. ASPI – Původní nebo upravené texty pro ASPI*. Dostupné z ASPI,
- SOUČKOVÁ, Marie. *Novela zákoníku práce*. Právní rozhledy. roč. 1994. č. 4,

- SOUČKOVÁ, Marie. *Výklad k zákonu č. 231/1991 Sb.: (65/1965 Sb.: § 251)*. Práce a mzda. roč. 1992. č. 8. Dostupné z ASPI,
- ŠOUŠA, Jiří, ŠTEFKO, Martin. *Smrt zaměstnavatele a její důsledek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Právník. roč. 2010. č. 11,
- ŠTEFKO, Martin. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve světle judikatury Evropského soudní dvora*. Acta Universitatis Carolinae. roč. 2004, č. 3,
- ŠTEFKO, Martin. *Zrušení zaměstnavatele či jeho části – důvod k výpovědi?* Právo a zaměstnání, roč. 2004. č. 2,
- VACÍK, Tomáš, PALEČEK, Karel. *Na základě jakých právních skutečností dochází (ještě) k převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele dle § 338 a násl. zákoníku práce?* Bulletin advokacie. roč. 2013, č. 1–2. Dostupné z WWW: <http://bulletin-advokacie.cz/na-zaklade-jakych>.

### 3.3. Jiné zdroje

- Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. *K výkladovým problémům vyplývajícím ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů*. Práce a mzda. roč. 2014. č. 1. Dostupné z ASPI,
- Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. *K závaznosti obsahu kolektivní smlouvy při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Práce a mzda. roč. 1994. č. 3. Dostupné z ASPI,
- Důvodová zpráva k zákonu č. 74/1994 Sb. Dostupné z ASPI,
- Důvodová zpráva k zákonu č. 155/2000 Sb. Dostupné z ASPI,
- Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. Dostupné z ASPI,
- Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb. Dostupné z ASPI,
- Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb. Dostupné z ASPI,
- Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. K bodu 142 a 143. Sněmovní tisk 903. Dostupné z WWW: <http://psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>,
- Výkladové stanovisko Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. *K problémům pracovního práva ze dne 18. 1. 2013*. Dostupné z ASPI.

### 3.4. Judikatura

- Rozsudek Vrchního soudu v Praze č.j. 6 Cdo 82/94 ze dne 29. 8. 1994. Dostupné z ASPI,
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze č.j. 6 Cdo 94/94 ze dne 22. 11. 1994. Dostupné z ASPI,
- Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 2 Cdon 1053/96 ze dne 6. 5. 1997. Dostupné z WWW:

- [http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/13D767C698F192FCC1257BD6003A20FE?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/13D767C698F192FCC1257BD6003A20FE?openDocument&Highlight=0),
- Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 2 Cdo 1495/96 ze dne 18. 9. 1997. Dostupné z ASPI,
  - Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 33 Cdo 1199/98 ze dne 7. 9. 1999. Dostupné z ASPI,
  - Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 1422/2000 ze dne 31. 10. 2000. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/99963E6EE896B6FEC1257A4E00687DA1?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/99963E6EE896B6FEC1257A4E00687DA1?openDocument&Highlight=0),
  - Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 906/2000 ze dne 5. 4. 2001. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/3791ADF26982CD77C1257A4E006A79C1?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/3791ADF26982CD77C1257A4E006A79C1?openDocument&Highlight=0),
  - Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 1142/2000 ze dne 11. 4. 2001. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/1B8DF33F33EC29E7C1257A4E006958EB?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/1B8DF33F33EC29E7C1257A4E006958EB?openDocument&Highlight=0),
  - Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 1105/2001 ze dne 11. 4. 2002. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/B8B140ADC2879264C1257A4E0067975C?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/B8B140ADC2879264C1257A4E0067975C?openDocument&Highlight=0),
  - Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 2843/2006 ze dne 18. 9. 2007. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/283B160BA65D1F8BC1257A4E0068BE97?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/283B160BA65D1F8BC1257A4E0068BE97?openDocument&Highlight=0),
  - Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 250/2007 ze dne 25. 10. 2007. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/4882B67EBC2D93C5C1257A4E006ACA79?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/4882B67EBC2D93C5C1257A4E006ACA79?openDocument&Highlight=0),
  - Nález Ústavního soudu č.j. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008. Dostupné z WWW:  
<http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=58004&pos=1&cnt=1&typ=result>,
  - Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 3945/2008 ze dne 14. 1. 2010. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/E4F446C5BAF0A233C1257A4E00691631?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/E4F446C5BAF0A233C1257A4E00691631?openDocument&Highlight=0),
  - Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 2520/2009 ze dne 14. 7. 2010. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/279C57F4613D6EBCC1257A4E0065749E?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/279C57F4613D6EBCC1257A4E0065749E?openDocument&Highlight=0),
  - Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 1951/2009 ze dne 14. 7. 2010. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/3E729DCB45770676C1257A4E0065283E?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/3E729DCB45770676C1257A4E0065283E?openDocument&Highlight=0),



- Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 4030/2009 ze dne 9. 9. 2010. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/4D4E9B795C9AF4B2C1257A4E00677E49?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/4D4E9B795C9AF4B2C1257A4E00677E49?openDocument&Highlight=0),
- Usnesení Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 2494/2010 ze dne 6. 9. 2011. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/0CDB02C9F6D45E99C1257A4E006570CF?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0CDB02C9F6D45E99C1257A4E006570CF?openDocument&Highlight=0),
- Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 1840/2010 ze dne 22. 11. 2011. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/80100DE96E2CA96CC1257A4E00686556?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/80100DE96E2CA96CC1257A4E00686556?openDocument&Highlight=0),
- Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 268/2012 ze dne 26. 3. 2013. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/9B3CD7E1E230DC96C1257B470028C143?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/9B3CD7E1E230DC96C1257B470028C143?openDocument&Highlight=0),
- Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 2911/2012 ze dne 4. 11. 2013. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/0AF3730606067181C1257C2A004A140F?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0AF3730606067181C1257C2A004A140F?openDocument&Highlight=0),
- Usnesení Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 753/2013 ze dne 22. 1. 2014. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/277527D6CF52AE79C1257C6F003CD35F?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/277527D6CF52AE79C1257C6F003CD35F?openDocument&Highlight=0),
- Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 3046/2013 ze dne 24. 9. 2014. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/7AB2E7735B43C30DC1257D880063EAB2?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/7AB2E7735B43C30DC1257D880063EAB2?openDocument&Highlight=0),
- Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 4952/2014 ze dne 21. 10. 2015. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/0C7AAE173E5DAF24C1257F2C00204357?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0C7AAE173E5DAF24C1257F2C00204357?openDocument&Highlight=0),
- Usnesení Ústavního soudu č.j. IV. ÚS 95/16 ze dne 23. 2. 2016. Dostupné z WWW:  
<http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=91620&pos=1&cnt=1&typ=result>,
- Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 3408/2015 ze dne 23. 6. 2016. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/AA0730B3EE450F50C12580190031130C?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/AA0730B3EE450F50C12580190031130C?openDocument&Highlight=0),
- Rozsudek Nejvyššího soudu č.j. 21 Cdo 3712/2015 ze dne 14. 7. 2016. Dostupné z WWW:  
[http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/EAF7E5C8A5F8DA9C1258041003AF4FC?openDocument&Highlight=0](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/EAF7E5C8A5F8DA9C1258041003AF4FC?openDocument&Highlight=0).

### 3.5. Právní předpisy

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce,
- Zákon č. 109/1964 Sb., hospodářský zákoník,
- Zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce,
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník,
- Zákon č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti,
- Zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání,
- Zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony,
- Nařízení vlády České a Slovenské Federativní Republiky č. 121/1990 Sb., o pracovněprávních vztazích při soukromém podnikání občanů, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony,
- Zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby,
- Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony,
- Zákon č. 185/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon,
- Zákon č. 375/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zdravotních službách, zákona o specifických zdravotních službách a zákona o zdravotnické záchranné službě,
- Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách,
- Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva,
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,
- Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev,
- Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon),
- Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku,
- Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách),
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád,
- Zákon č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách,
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce,
- Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Sněmovní tisk 903,
- Vypořádání připomínek označených jako zásadní k materiálu s názvem: Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. K bodu 125. Identifikační číslo

materiálu v eKLEPu: RACKA7LFPYY1. číslo jednací Odboru vládní agentury ÚV ČR: 817/16.

## 4. Kapitola Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu Francie

### 4.1. Knižní díla

- COUTURIER, Gérard. *Droit du travail. 1, Les relations individuelles de travail.* 2. vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1993. Droit fondamental. Droit social. 568s. ISBN 2-13-045148-9,
- COUTURIER, Gérard. *Droit du travail. 2, Les relations collectives de travail.* 2. vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1993. Droit fondamental. Droit social. 528s. ISBN 2-13-045536-0,
- DESPAX, Michel. *Le droit du travail.* 7. vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1991. Que sais-je? 127s. ISBN 2-13-044042-8,
- LABORDE, Jean-Pierre, ROJOT, Jacques. *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations.* Alphen aan den Rijn : Wolters Kluwer, 2011. 354s. ISBN: 9065449051,
- MARCELIS, Benjamin. ROSET, Agnes. THOLY, Lysiane. *Code du travail annoté 2014.* 34. vydání. Paris: Groupe Revue fiduciaire, 2014. Collection les Codes RF. 2946s. ISBN 978-2-7579-0469-5,
- TEYSSIE, Bernard. *Code du travail.* 17. vydání. Paris: Litec, 2001. 2293s. ISBN 2-7111-3296-X,
- VERDIER, Jean-Maurice. *Droit du travail.* 9. vydání. Paris: Dalloz, 1990. Mémentos Dalloz. Droit privé. 404s. ISBN 2-247-01180-2.

### 4.2. Odborné články

- BAILLY, Piere. *L'application de l'article L. 122-12, alinea 2, du Code du travail par la chambre sociale.* Cour de Cassation. Droit du Travail. Etudes – Communication – Jurisprudence – Doctrine. 3. trimestre 2005. Dostupné z WWW:  
[https://www.courdecassation.fr/IMG/pdf/BICC\\_Droit\\_du\\_travail\\_71.pdf](https://www.courdecassation.fr/IMG/pdf/BICC_Droit_du_travail_71.pdf),
- POUSSON, Alain. *Cession d'entreprise et relations du travail.* Les Cahiers de droit. Roč. 1993. č. 3. Dostupné z WWW:  
[http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start\\_page=847&collection=journals&set\\_as\\_cursor=1&men\\_t ab=srchresults](http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd34&div=36&start_page=847&collection=journals&set_as_cursor=1&men_t ab=srchresults),
- SINAY, Hélène. *Contract de travail et conventions collectives face aux mutations industrielles.* Les Cahiers de droit. roč. 1968. číslo 3. Dostupné z WWW:  
[http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd9&div=42&start\\_page=527&collection=journals&set\\_as\\_cursor=0&men\\_t ab=srchresults](http://www.heinonline.org.ezproxy.is.cuni.cz/HOL/Page?handle=hein.journals/lcdd9&div=42&start_page=527&collection=journals&set_as_cursor=0&men_t ab=srchresults),

- SMITH-VIDAL, Sabine in TREVOR, Kelly. *A Pan European Perspective on the Acquired Rights Directive*. Business Law Review. roč. 1998. č. 11. Dostupné z WWW: <http://www.kluwerlawonline.com.ezproxy.is.cuni.cz/search.php?action=newsearch&topic=International+Law&fulltext=kelly+trevor&pubtype=journals&pubs%5B%5D=&tags=%5B%22Search+in%3A+Journals%22%5D>.

### 4.3. Jiné zdroje

- *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>,
- IMPINNA, Jimmy. *Le nouvel article L1224-3-2 du Code du travail ou lorsque la loi « travail » se met au services des groupes d'interets*. Dostupné z WWW: <https://consultation.avocat.fr/blog/jimmy-impinna/article-12540-le-nouvel-article-l1224-3-2-du-code-du-travail-ou-lorsque-la-loi-travail-se-met-au-service-des-groupes-d-interets.html>,
- SMITH-VIDAL, Sabine. DAUTHIER, Charles. *Des transferts de contrats de travail: les apports de la loi du 8 août 2016 relative au Travail, à la Modernisation du Dialogue Social et à la Sécurisation des Parcours Professionnels*. Dostupné z WWW: <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=72bda3e8-4570-40e3-a1f6-36cc4585bbad>.

### 4.4. Judikatura

- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 27. února 1934. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 51 str. 101. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000006952825>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 29. dubna 1965. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 320. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006969713&fastReqId=816822243&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 29. června 1972. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 479 str. 438. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006987516&fastReqId=1124374674&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 31. ledna 1974, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 87 str. 77. Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006991135&fastReqId=686427204&fastPos=2>,

- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Criminelle ze dne 25. února 1976, zveřejněno v bulletin criminel cour de cassation chambre criminelle. č. 72 str. 168. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007062640&fastReqId=1191315948&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 3. dubna 1976, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 274 str. 264. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007044849&fastReqId=174429271&fastPos=3>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 7. dubna 1976, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 203 str. 168. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006996825&fastReqId=442860007&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 14. listopadu 1976, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 19 str. 15. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006996253&fastReqId=73183595&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 7. března 1979, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 204 str. 144. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007003563&fastReqId=959005657&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 8. června 1979, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 502 str. 307. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007003708&fastReqId=243691455&fastPos=2>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 23. října 1979, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 768. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007003197&fastReqId=1002922297&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 7. února 1980. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 115. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007004937&fastReqId=189280667&fastPos=3>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 23. října 1980, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 763. Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007006433&fastReqId=762439787&fastPos=1>,

- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 19. února 1981. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 144 str. 109. Dostupné z WWW: <http://www.juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-19810219-7942484>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 18. března 1982. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 183 str. 135. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007009825&fastReqId=1533138956&fastPos=3>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 18. října 1983. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 503. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007012791&fastReqId=872243804&fastPos=2>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 19. října 1983. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 508 str. 361. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007012887&fastReqId=445468386&fastPos=24>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 8. listopadu 1983. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 535 str. 379. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007013039>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 2. února 1984, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 43. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007012661&fastReqId=1373585195&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 25. dubna 1984. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 148. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007013595&fastReqId=74893508&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 27. dubna 1984, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 162 str. 125. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007013714&fastReqId=1726856343&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre sociale ze dne 29. května 1985, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 307 str. 220. Dostupné z WWW:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007015929&fastReqId=954645736&fastPos=1>,

- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 6. listopadu 1985, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 512 str. 372. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007015989&fastReqId=489019428&fastPos=26>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Assemblée plénière ze dne 15. listopadu 1985, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 7 str. 11. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007015598&fastReqId=389860337&fastPos=3>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Assemblée plénière ze dne 15. listopadu 1985, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 8 str. 11. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007016121&fastReqId=389860337&fastPos=2>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 12. června 1986, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 299 str. 229. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007017457&fastReqId=540460819&fastPos=10>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 13. prosince 1988. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007081219&fastReqId=1486792605&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 5. prosince 1989. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 695 str. 418. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007023484&fastReqId=257084116&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Assemblée plénière ze dne 16. března 1990, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 4 str. 6. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007023818&fastReqId=1014548564&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Assemblée plénière ze dne 16. března 1990, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 4 str. 6. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007023463&fastReqId=1014548564&fastPos=2>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Assemblée plénière ze dne 16. března 1990, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 3 str. 5. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007023817&fastReqId=1014548564&fastPos=3>,

- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 29. května 1990, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 242 str. 144. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024141&fastReqId=934838801&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 13. června 1990, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 273 str. 164. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024935&fastReqId=1766268024&fastPos=4>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 17. července 1990, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 372 str. 222. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007025243&fastReqId=1706781289&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 27. července 1990. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 318 str. 189. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024919&fastReqId=1197085053&fastPos=28>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 26. září 1990. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 388 str. 234. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024972&fastReqId=1887263091&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 9. října 1990, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 428 str. 259. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024914&fastReqId=493024306&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 10. října 1990, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 436 str. 264. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007025117&fastReqId=713499680&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 12. prosince 1990. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 652 str. 393. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007025784&fastReqId=508985351&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 12. února 1991, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 59 str. 37. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007026630&fastReqId=2137237165&fastPos=1>,



- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 3. dubna 1991, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 163 str. 103. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007026595&fastReqId=160622415&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 6. listopadu 1991, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 472 str. 293. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007026855&fastReqId=2080480299&fastPos=3>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 19. února 1992. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 94 str. 58. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007028415&fastReqId=1860697028&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 26. únor 1992, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 129 str. 79. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007028605&fastReqId=1272528966&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 23. září 1992, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 474 str. 297. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007029303&fastReqId=1932425248&fastPos=5>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 6. listopadu 1992, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 473 str. 294. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007028093&fastReqId=1632709461&fastPos=19>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 1. prosince 1993. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 295 str. 201. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007031712&fastReqId=1741899718&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 9. února 1994, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 50 str. 37 Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007031766&fastReqId=179526205&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 5. dubna 1995. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 123 str. 89. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007033932&fastReqId=237028294&fastPos=1>,

- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 28. června 1995, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 219 str. 159. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007034701&fastReqId=1683546745&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 17. října 1995. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007279286&fastReqId=52170270&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 28. března 1996. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 125 str. 86. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007035688&fastReqId=2037457422&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 4. února 1997, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 47 str. 31 Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007035273&fastReqId=358019101&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 12. února 1997, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 59 str. 39. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007037719&fastReqId=1291902385&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 14. května 1997. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 170 str. 123. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007037259&fastReqId=1960295295&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 2. dubna 1998. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007378225&fastReqId=1749010500&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 5. října 1999, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 361 str. 265. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007043209&fastReqId=51295353&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 29. října 1999, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 359 str. 255. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007038205&fastReqId=778679806&fastPos=4>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 14. prosince 1999, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 484 str. 360. Dostupné z WWW:

- <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007043899&fastReqId=1460323330&fastPos=2>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 18. července 2000. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 285 str. 225. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007041695&fastReqId=264703812&fastPos=1>,
  - Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 25. června 2002. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 216 str. 209. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007044478&fastReqId=1810566050&fastPos=1>,
  - Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 24. září 2002, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 164 str. 103. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007026431&fastReqId=622737933&fastPos=1>,
  - Rozsudek Conseil d'État ze dne 22. října 2004. zveřejněno ve sbírce Lebon Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000008258067>,
  - Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 20. dubna 2005. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007484570&fastReqId=1000063555&fastPos=1>,
  - Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 14. března 2006. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 97 str. 89. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051860&fastReqId=1883732874&fastPos=3>,
  - Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 7. července 2006. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 5. str. 17. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007053555&fastReqId=1742965899&fastPos=1>,
  - Rozsudek Cour de cassation, chambre sociale ze dne 10. října 2006, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 295 str. 281. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007056151&fastReqId=384744417&fastPos=2>,
  - Stanovisko Conseil d'État ze dne 21. května 2007 č. 299307. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000466410>,

- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 27. května 2009, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 136. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020681254&fastReqId=897018786&fastPos=2>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 18. listopadu 2009, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 256. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021302385&fastReqId=427200818&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 17. prosince 2013, zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 307. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028357953&fastReqId=1197380447&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 15. ledna 2014. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 23. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028483631&fastReqId=2019708156&fastPos=1>,
- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 4. ledna 2017. dosud nezveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033846029&fastReqId=1450481890&fastPos=1>.

#### 4.5. Právní předpisy

- zákon ze dne 22. listopadu 1918 (v původním znění *loi du 22 novembre 1918*),
- zákon ze dne 19. července 1928 (v původním znění *loi du 19 juillet 1928*),
- zákoník práce z roku 1910, kniha první (*Livre 1er du code du travail*),
- zákoník práce (v původním znění *Code du travail*), vyhlášený zákonem č. 73-4 z 2. ledna 1973 (v původním znění *loi numéro 73-4 du 2 janvier 1973*),
- zákon č. 2005-843 ze dne 27 července 2005 (v původním znění *loi numéro 2005-843 du 27 juillet 2005*),
- zákon č. 94-640 z 25. července 1994 (v původním znění *loi numéro 94-640 du 25 juillet 1994*),
- zákon číslo 83-528 ze dne 28. června 1983 (v původním znění *loi numéro 83-528 du 28 juin 1983*),
- zákon č. 82-957 ze dne 14. listopadu 1982 (v původním znění *loi numéro 82-957 du 28 juin 1983*),
- zákon č. 2005-842 ze dne 26. července 2005 (v původním znění *loi numéro 2005-842 du 26 juillet 2005*),
- zákon č. 82-915 ze dne 28. října 1982 (v původním znění *loi numéro 82-915 du 28 octobre 1982*),

- zákoník práce (v původním znění *Code du travail*) vyhlášený nařízením č. 2007-329 ze dne 12. března 2007 (v původním znění *ordonnance numéro 2007-329 du 12 mars 2007*),
- zákon č. 2009-972 ze dne 3. srpna 2009 (v původním znění *la loi numéro 2009-972 du 3 août 2009*),
- zákon č. 2016-1088 ze dne 8. srpna 2016 (v původním znění *la loi numéro 2016-1088 du 8 août 2016*).

## 5. Kapitola Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu Velké Británie

### 5.1. Knižní díla

- BARNARD, Catherine, DEAKIN Simon F., MORRIS, Gillian S. *The future of labour law: liber amicorum Sir Bob Hepple QC*. Oxford: Hart, 2004. 320s. ISBN 1-84113-404-X,
- BOWERS, John, HONEYBALL, Simon. *Textbook on labour law*. 6. vydání, London: Blackstone Press, 2000. 481s. ISBN 1-84174-025-X,
- COLLINS, Hugh, EWING Keith. D., McCOLGAN, Aileen. *Labour law: text and materials*. 2. vydání. Oxford: Hart Pub., 2005. 1100s. ISBN 1-84113-362-0,
- DESMOND, Helen, ANTILL, David. *Employment law*. London: Sweet and Maxwell, 1998. Sweet & Maxwell's textbook series. 546s. ISBN 0-421-61980-5,
- EMIR, Astra, SELWYN, Norman M.. *Selwyn's law of employment*. 18. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2014. 646s. ISBN 978-0-19-968155-6,
- HARDY, Stephen, BUTLER, Mark. *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. Alphen aan den Rijn : Wolters Kluwer, 2014. 340s. ISBN: 9065449051,
- HONEYBALL, Simon. *Honeyball & Bowers' textbook on employment law*. 12. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2012. 483s. ISBN 978-0-19-963985-4,
- HŮRKA, Petr a Tomáš HORÁČEK. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. 143s. ISBN 9788072638475.

### 5.2. Odborné články

- McMULLEN, John. *Service Provision Change Under TUPE: Not Quite What We Thought*. Industrial Law Journal. roč. 2012. č. 4. Dostupné z WWW: <https://academic-oup-com.ezproxy.is.cuni.cz/ilj/article/41/4/471/686274/Service-Provision-Change-Under-TUPE-Not-Quite-What?searchresult=1>,
- McMULLEN, John. *The 'Right' to Object to Transfer of Employment under TUPE*. Industrial law journal. roč. 2008. č. 2. Dostupné z WWW: <https://academic-oup-com.ezproxy.is.cuni.cz/ilj/article/37/2/169/685099/The-Right-to-Object-to-Transfer-of-Employment?searchresult=1>,

- WILLIAMS, Emlyn. *TUPE 2006 – Mission Accomplished or Mission Impossible?*. Business Law Review. Roč. 2006. č. 7. Dostupné z WWW: <http://www.kluwerlawonline.com.ezproxy.is.cuni.cz/document.php?requested=document.php%3Fid%3DBULA2006039%26type%3Dhitlist%26num%3D3%23xml%3Dhttp%3A%2F%2Fwww.kluwerlawonline.com%2Fpdfhits.php%3Ftype%3Dhitlist%26num%3D3&id=BULA2006039&type=hitlist&num=3#xml=http://www.kluwerlawonline.com.ezproxy.is.cuni.cz/pdfhits.php?type=hitlist&num=3>,
- WYNN-EVANS, Charles. *TUPE, Collective Agreements and the Static-Dynamic Debate: Alemo-Herron and Others v Parkwood Leisure Ltd [2010] IRLR 298, CA*. Industrial Law Journal. roč. 2010. č. 3. Dostupné z WWW: <https://academic-oup-com.ezproxy.is.cuni.cz/ilj/article/39/3/275/733351/TUPE-Collective-Agreements-and-the-Static-Dynamic?searchresult=1>,
- WYNN-EVANS, Charles. *The Ongoing Saga of TUPE and Contractual Variations: Power v Regent Security Services Limited [2007] IRLR 226, EAT*. Industrial law journal. roč. 2006. č. 4. Dostupné z WWW: <https://academic-oup-com.ezproxy.is.cuni.cz/ilj/article/36/4/480/652220/The-Ongoing-Saga-of-TUPE-and-Contractual?searchresult=1>.

### 5.3. Jiné zdroje

- *Commission report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Council directive 77/187/EEC of 14 February 1977)*. Commission of the European Communities. Pracovní dokument Komise. SEC/1992/857 konečné znění. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2944&langId=en>,
- Information Commissioner's Office. *Disclosure of employee information under TUPE*. Dostupné z WWW: <https://ico.org.uk/media/1063/disclosure-of-employee-information-under-tupe.pdf>,
- *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*. KOM (2007) 334 ze dne 18. června 2007. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0334&qid=1479040404023&from=EN>.

### 5.4. Judikatura

- Rozhodnutí House of Lords *Nokes v. Doncaster Amalgamated Collieries, Limited* ze dne 1. srpna 1940 zveřejněné ve sbírce Appeal Cases za rok 1940 pod číslem 1014,
- Rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Robertson v British Gas Corp* ze dne 17. prosince 1982 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1983 pod číslem 351,

- Rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Berriman v. Delabole Slate Ltd* ze dne 3. dubna 1985 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1985 pod č. 546,
- Rozhodnutí High Court (Chancery Division) *Thompson v. Asda-MFI Group Plc.* ze dne 11. listopadu 1987 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 1987 pod číslem 340,
- Rozhodnutí House of Lords *Litster v Forth Dry Dock & Engineering Co Ltd* ze dne 16. března 1989 zveřejněné ve sbírce Appeal Cases za rok 1990 pod číslem 546,
- Rozhodnutí SDEU ve věci *Komise proti Spojenému království* C-382/92 ze dne 8. června 1992, Sběrka rozhodnutí 1992, str. I-2435,
- Rozhodnutí High Court of Justice (Queen's Bench Division) *Kenny And Another v. South Manchester College* dne 24. března 1993 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1993 pod číslem 934,
- Rozhodnutí Court of Appeal *Dines And Others v. Initial Healthcare Services Ltd. And Another* ze dne 19. května 1994 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1995 pod číslem 11,
- Rozhodnutí Court of Appeal (Northern Ireland) *Governing Body of the Northern Ireland Hotel and Catering College v National Association of Teachers In Further and Higher Education* ze dne 9. září 1994 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 1995 pod číslem 83,
- Rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *South Durham Health Authority v Unison* ze dne 6. února 1995 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1995 pod číslem 495,
- Rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *K Duncan Webb Offset (Maidstone) Ltd v Cooper & Anor* ze dne 15. června 1995 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 1995 pod č. 633,
- Rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Djm International Ltd. v. Nicholas* ze dne 11. listopadu 1995 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 1995 pod č. 214,
- Rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Hay v George Hanson (Building Contractors) Ltd* ze dne 28. února 1996 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 1996 pod č. 427,
- Rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Tsangacos v. Amalgamated Chemicals Ltd. and Another* ze dne 31. října 1996 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 1996 pod č. 4,
- Rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Betts v Brintel Helicopters Ltd* dne 26. března 1997 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 1997 pod číslem 361,
- Rozhodnutí House of Lords *Malik Appellant v. Bank of Credit and Commerce International S.A. (In Compulsory Liquidation) Respondents* ze dne 12. června 1997 zveřejněné ve sbírce Appeal Cases za rok 1998 pod číslem 20,

- Rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Wilson and Others v. St Helens Borough Council and Others* ze dne 10. července 1997 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 1997 pod č. 505,
- Rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Brookes v Borough Care Services* ze dne 4. srpna 1998 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1998 pod číslem 1198,
- Rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Credit Suisse First Boston (Europe) Ltd. v. Lister* ze dne 16. října 1998 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1998 pod číslem 794,
- Rozhodnutí Court of Appeal *Whitehouse v. Charles A. Blatchford & Sons Ltd.* ze dne 23. dubna 1999 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1999 pod č. 542,
- Rozhodnutí Court of Appeal *ECM (Vehicle Delivery Service) Ltd. v. Cox and Others* ze dne 22. července 1999 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 1999 pod číslem 1162,
- Rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Unicorn Consultancy Services Ltd v Westbrook* ze dne 16. září 1999 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 2000 pod číslem 80,
- Rozhodnutí High Court of Justice (Queen's Bench Division) *Hagen v ICI Chemicals & Polymers Ltd* ze dne 19. října 2001 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 2002 pod č. 31,
- Rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Howard v Millrise Ltd (t/a Colourflow) (In Liquidation)* ze dne 9. listopadu 2004 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 2005 pod č. 84,
- Rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Sweetin v Coral Racing* ze dne 20. prosince 2005 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 2006 pod č. 252,
- Rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Power v Regent Security Services Ltd* ze dne 20. listopadu 2007 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 2008 pod č. 442,
- Rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Kimberley Group Housing Ltd v Hambley* ze dne 25. dubna 2008 zveřejněné ve sbírce Industrial Courts Reports za rok 2008 pod č. 1030,
- Rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Clearsprings Management Ltd v M Ankers & Ors* ze dne 24. února 2009 zveřejněné ve sbírce Employment Appeal Tribunal za rok 2009 pod č. 0054\_08\_2402,
- Rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Metropolitan Resources Ltd v. Churchill Dulwich Ltd* ze dne 24. června 2009 zveřejněné ve sbírce Industrial Relations Law Reports za rok 2009 pod č. 700,
- Rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *OCS Group UK Ltd v. Jones & Anor* ze dne 4. srpna 2009 zveřejněné ve sbírce Employment Appeal Tribunal za rok 2009 pod č. 0038\_09\_0408,



- Rozhodnutí Employment Appeal Tribunal *Tapere v. South London and Maudsley NHS Trust* ze dne 19. srpna 2009 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 2009 pod č. 156,
- Rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Royal Mail Group Ltd v Communication Workers Union* ze dne 14. října 2009 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 2009 pod č. 83,
- Rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Spaceright Europe Ltd v Baillavoine* ze dne 14. prosince 2011 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 2011 pod č. 520,
- Rozhodnutí Court of Appeal (Civil Division) *Crystal Palace FC Ltd & Anor v Kavanagh & Ors* ze dne 13. listopadu 2013 zveřejněné ve sbírce Industrial Court Reports za rok 2014 pod č. 251.

## 5.5. Právní předpisy

- Nařízení o převodu podniků (a ochraně zaměstnání) č. 1974 z roku 1981 (v původním znění *The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 No. 1794*),
- Zákon o odborových organizacích a pracovněprávních vztazích č. 52 z roku 1974 (v původním znění *Trade Union and Labour Relations Act 1974, chapter 52*),
- Zákon o ochraně zaměstnání č. 71 z roku 1975 (v původním znění *Employment Protection Act 1975 chapter 71*),
- Zákon o pojištění na sociální zabezpečení č. 60 z roku 1975 (v původním znění *Social Security Pensions Act 1975 chapter 60*),
- Zákon o penzijním pojištění č. 48 z roku 1993 (v původním znění *Pensions Schemes Act 1993, chapter 48*),
- Zákon o ochraně zaměstnání, č. 44 z roku 1978, konsolidované znění (v původním znění *Employment Protection (Consolidation) Act 1978, chapter 44*),
- Zákon o omezení cizinců (novela) č. 92 z roku 1919 (v původním znění *Aliens Restriction (Amendment) Act 1919, chapter 92*),
- Zákon o reformě odborových organizací a o právech vyplývajících z pracovněprávních vztahů č. 19 z roku 1993 (v původním znění *Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993, chapter 19*),
- Nařízení o hromadném propouštění a převodech podniku (a o ochraně zaměstnání) (novela) č. 2587 z roku 1995 (v původním znění *The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 1995, No. 2587*),
- Zákon o odborových organizacích a pracovněprávních vztazích, konsolidované znění, č. 52 z roku 1992 (v původním znění *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, chapter 52*),
- Nařízení o hromadném propouštění a převodech podniku (a o ochraně zaměstnání) (novela) č. 1925 z roku 1999 (v původním znění *The Collective*

*Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 1999, No. 1925*),

- Nařízení o převodu podniků (a ochraně zaměstnání) č. 246 z roku 2006 (v původním znění *The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 No. 246*),
- Insolvenční zákon č. 45 z roku 1986 (v původním znění *Insolvency Act 1986, chapter 45*),
- Zákon o právech vyplývajících z pracovněprávních vztahů č. 18 z roku 1996 (v původním znění *Employment Rights Act 1996, chapter 18*),
- Zákon o důchodových systémech č. 48 z roku 1993 (v původním znění *Pension Schemes Act 1993, chapter 48*),
- Zákon o penzích č. 35 z roku 2004 (v původním znění *Pensions Act 2004, chapter 35*),
- Nařízení o ochraně penzí při převodu zaměstnání č. 649 z roku 2004 (v původním znění *Transfer of Employment (Pension Protection) Regulations 2004 No. 649*),
- Zákon o ochraně osobních údajů č. 29 z roku 1998 (v původním znění *Data Protection Act 1998, chapter 29*),
- Nařízení o hromadném propouštění a převodech podniku (a o ochraně zaměstnání) (novela) č. 16 z roku 2014 (v původním znění *The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 2014 No. 16*).

## 6. Závěr

### 6.1. Knižní díla

- COLLINS, Hugh, EWING Keith. D., McCOLGAN, Aileen. *Labour law: text and materials*. 2. vydání. Oxford: Hart Pub., 2005. 1100 s. ISBN 1-84113-362-0.

### 6.2. Odborné články

- HŮRKA, Petr. Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze. *Právník*. roč. 2015. č. 7. s. 573 a 574,
- BARANCOVÁ, Helena. *Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. *Právní rozhledy*. roč. 2004. č. 23. Dostupné z Beck online.

### 6.3. Jiné zdroje

- *Memorandum from the Commission on Acquired Rights of Workers in Cases of Transfers of Undertakings*. Commission of the European Communities. COM (97) 85 final. Dostupné z WWW. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2444&langId=en>.

## 6.4. Judikatura

- Rozsudek Cour de Cassation, Chambre Sociale ze dne 5. dubna 1995. zveřejněno v bulletin des arrêts des chambres civiles des arrêts Cour de Cassation Soc. č. 123 str. 89. Dostupné z WWW: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007033932&fastReqId=237028294&fastPos=1>.

# Seznam zkratek

## 1. Úvod

- **Přechod**, eventuálně **přechod práv a povinností** - přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu,
- **SDEU** – Evropský soudní dvůr, respektive Soudní dvůr Evropské unie.

## 2. Kapitola Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu Evropské unie

- **Druhý návrh směrnice** - návrh směrnice o harmonizaci právních předpisů členských zemí na zachování práv a výhod zaměstnanců v případě fúzí, převzetí a spojování podniků ze dne 25. července 1975, uveřejněný pod označením KOM/1975/429 konečné znění,
- **Interinstitucionální dohoda** - Interinstitucionální dohoda ze dne 20. prosince 1994 - Zrychlená pracovní metoda pro úřední kodifikaci právních předpisů, zveřejněnou v Úředním Věstníku Evropských společenství 1996/C pod číslem 102 na straně 2,
- **Komise** - Evropské komise,
- **Návrh novely 1994** - návrh novely Směrnice 1977, KOM/1994/300 konečné znění, zveřejněný v Úředním Věstníku Evropských společenství 1994/C pod číslem 274 na straně 10,
- **Novelizací směrnice 1998** - směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. června 1998, kterou se mění směrnice 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů, zveřejněná v Úředním věstníku Evropských společenství 1998/L pod číslem 201 na straně 88,
- **První návrh směrnice** - návrh směrnice o harmonizaci právních předpisů členských zemí na zachování práv a výhod zaměstnanců v případě fúzí, převzetí a spojování podniků ze dne 29. května 1974, KOM/1974/351 konečné znění/2, zveřejněný v Úředním Věstníku Evropských společenství 1974/C pod číslem 104 na straně 1,
- **Rada** - Rada Evropských společenství, respektive Rada Evropské unie,
- **Směrnice 1977**- Směrnice Rady 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů, zveřejněnou v Úředním Věstníku Evropských společenství 1977/L pod číslem 061 na straně 26,
- **Směrnice 2001** - 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, zveřejněná v Úředním věstníku Evropských společenství 2001/L, pod číslem 82 na straně 16,

- **Směrnice o platební neschopnosti 1980** - směrnice Rady 80/987/EHS ze dne 20. října 1980 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, zveřejněná v Úředním věstníku Evropských společenství 1980/L pod číslem 283 na straně 23,
- **Upravený návrh novely Směrnice 1977** - návrh novely Směrnice 1977, KOM/1997/60 konečné znění, zveřejněný v Úředním Věstníku Evropských společenství 1997/C pod číslem 124 na straně 48.

### 3. Kapitola Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu České republiky

- **Hospodářský zákoník** - zákon č. 109/1964 Sb., hospodářský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,
- **Insolvenční zákon** - zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů,
- **Občanský zákoník** - zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,
- **Obchodní zákoník** - zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů,
- **Zákon o konkursu a vyrovnání** - zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání,
- **Zákon o přeměnách** - zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů,
- **Zákon o státním podniku** - zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů,
- **Zákoník práce** - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- **Zákoník práce z roku 1965** - zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

### 4. Kapitola Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu Francie

- **Zákoník práce z roku 1910** - zákoník práce z roku 1910 kniha první (*Livre 1er du code du travail*),
- **Zákoník práce z roku 1973** - zákoník práce (v původním znění *Code du travail*), který byl vyhlášen zákonem č. 73-4 z 2. ledna 1973 (v původním znění *loi numéro 73-4 du 2 janvier 1973*),
- **Zákoník práce z roku 2007** - zákoník práce (v původním znění *Code du travail*) vyhlášený nařízením č. 2007-329 ze dne 12. března 2007 (v původním znění *ordonnance numéro 2007-329 du 12 mars 2007*).

## 5. Kapitola Úprava přechodu práv a povinností v právním řádu Velké Británie

- **Novela TUPE 1995** - nařízení o hromadném propouštění a převodech podniku (a o ochraně zaměstnání) (novela) č. 2587 z roku 1995 (v původním znění *The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 1995, No. 2587*),
- **Novela TUPE 1999** - nařízení o hromadném propouštění a převodech podniku (a o ochraně zaměstnání) (novela) č. 1925 z roku 1999 (v původním znění *The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 1999, No. 1925*),
- **Novela TUPE 2014** - nařízení o hromadném propouštění a převodech podniku (a o ochraně zaměstnání) (novela) č. 16 z roku 2014 (v původním znění *The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 2014 No. 16*),
- **TUPE 1981** - nařízení o převodu podniků (a ochraně zaměstnání) č. 1794 z roku 1981 (v původním znění *The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 No. 1794*),
- **TUPE 2006** - nařízení o převodu podniků (a ochraně zaměstnání) č. 246 z roku 2006 (v původním znění *The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 No. 246*),
- **TURERA** - zákon o reformě odborových organizací a o právech vyplývajících z pracovněprávních vztahů č. 19 z roku 1993 (v původním znění *Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993, chapter 19*),
- **Zákon o odborových organizacích a pracovněprávních vztazích** - zákon o odborových organizacích a pracovněprávních vztazích č. 52 z roku 1974 (v původním znění *Trade Union and Labour Relations Act 1974, chapter 52*),
- **Zákon o ochraně zaměstnání 1978** - zákon o ochraně zaměstnání, č. 44 z roku 1978, konsolidované znění (v původním znění *Employment Protection (Consolidation) Act 1978, chapter 44*),
- **Zákon o pojištění na sociální zabezpečení** - zákon o pojištění na sociální zabezpečení č. 60 z roku 1975 (v původním znění *Social Security Pensions Act 1975 chapter 60*).

## **Resumé**

### **Transfer of undertakings in selected EU member states**

The thesis focuses on the regulation of passage of rights and obligations under employment relationship. The aim of the thesis is to analyse and compare different national laws of three member states of the European Union (the Czech, French and British laws) with respect to the European model legislation and suggest possible future changes of the Czech regulation.

The essential principle of the concept of passage of rights and obligations under employment relationship is that in the event of the transfer of undertaking concerning the employer (for example a sale or lease of a business or a merger) the rights and obligations of the affected employees must be safeguarded, i.e. transferred to the transferee. This regulation is one of the most important tools of employees' protection in the European labour law since the abovementioned structural changes of the employer are very common in the modern economy.

The regulation was harmonized by a directive adopted by the European Union in 1977, which was subsequently amended and codified in 2001. However, because the harmonization is only partial the national legislations on transfer of undertakings still differ, both as regards the level of employees' protection set forth by the written laws and related case law and means of implementing the European directives reflecting the historical background.

The author is of the opinion that practical use of the Czech regulation is problematic in certain aspects and that some inspiration *de lege ferenda* can be found in the foreign laws. The two compared foreign regulations were chosen with respect to their different approach to safeguarding employees' rights in the event of transfer of undertakings. The French regulation dates back to 1928 while the British legislator had not protected the employees until the European directive was enacted.

In the first chapter the European law is examined. The author explains the historical context of adopting the directives, comments their wording and interpretation in the judgements of European Court of Justice.

In the following chapters the Czech, French and British legislations are analysed respectively. The main focus is placed on the written laws, case law, historical background as well as success with implementing the European directives. Each chapter is ended with a brief summary.

The final part of the thesis summarizes the conclusions on each national law, compares the results of analysis, comments the Czech legislation and provides suggestions for the changes to be made.



## Abstrakt

Rigorózní práce se věnuje tématu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tedy právní úpravy, která usiluje o ochranu práv zaměstnanců v případě strukturálních změn zaměstnavatele. V první kapitole práce je rozebrána právní úprava Evropské unie, směrnice Rady 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů, respektive pozdější novelizovaná 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, která harmonizuje standard ochrany zaměstnanců při převodech podniku, a to včetně historických souvislostí. Zvláštní důraz je kladen na výklad směrnic v rozhodnutích Soudního dvora Evropské unie.

V následujících kapitolách jsou postupně rozebrány tři národní úpravy přechodu práv a povinností členských zemí Evropské unie – česká, francouzská a britská. Zahraniční právní úpravy byly ke komparaci zvoleny vzhledem k jejich rozdílnému přístupu k regulaci přechodu práv a povinností. Francie byla vybrána jakožto země, pro kterou je ochrana zaměstnanců při změně zaměstnavatele tradiční součástí pracovněprávních předpisů. Velká Británie pak jako představitel zemí, které úpravu přechodu práv a povinností zakomponovaly do národní úpravy až v návaznosti na přijetí evropské směrnice. Úpravy jsou srovnávány jak co do regulace obsažené v právních předpisech, judikatury, tak zdařilosti provedení evropských směrnic. Zvláštní pozornost je věnována historickému vývoji úpravy, včetně vývoje souvisejícího soudního výkladu. V závěrečné části práce jsou jednotlivé vnitrostátní úpravy porovnávány, autorka zejména shrnuje kritické připomínky k české úpravě a ze srovnávaných zahraničních úprav vyzdvihuje náměty pro změny české úpravy de lege ferenda.

## **Abstract**

The topic of the doctoral thesis is the regulation of passage of rights and obligations under employment relationship, i.e. the regulation that aims to safeguard the rights of employees in the event of structural changes of their employers. The first chapter introduces the legal regulation adopted by the European Union, the Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses and the amended Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses, that harmonized the standards of employees' protection in the event of transfer of undertakings, including the historical background. Particular emphasis is placed on the relevant case law of the Court of Justice of the European Union interpreting the directives.

In the next chapters of the thesis three national legislations of the member states of the European Union are subsequently analysed – the Czech, French and British law. The foreign regulations were chosen for comparison based on their different approach to enacting the regulation of passage of rights and obligations. France was selected as a country that traditionally protects employees in the event of changes of their employers. On the contrary, the Great Britain is representing the countries that implemented the regulation into national law only following adoption of the European directive. The national legislations are compared as regards the written laws, relevant case law and success in implementing the European directives. Special attention is paid to the historical development of the regulation and evolution of the case law. In the final part the individual national regulations are compared. The author mainly summarizes her critical conclusions regarding the Czech regulation and suggest future changes based on the compared foreign regulations.

## **Klíčová slova / *Key words***

Přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu / *Passage of rights and obligations under employment relationship*

Převod podniku / *Transfer of undertaking*

Zachování práv zaměstnanců / *Safeguarding of employees' rights*