

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Ochrana práv zaměstnanců při převodech podniků
v rámci práva EU**

2021

Tereza Dlasková

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA
SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Studijní program: Právo a právní věda (M6805)

Obor: Právo

Vedoucí práce: doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

Diplomová práce

Ochrana práv zaměstnanců při převodech podniků
v rámci práva EU

Tereza Dlasková

Plzeň 2021

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Tereza DLASKOVÁ**
Osobní číslo: **R16M0040P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Ochrana práv zaměstnanců při převodech podniků v rámci práva EU**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Právní úprava ochrany práv zaměstnanců při převodech podniků v rámci práva EU
- vývoj, směrnice
3. Působnost směrnice
- podmínky věcné působnosti, existence hospodářské jednotky, smluvní převod a fúze, převod hospodářské jednotky se zachováním své identity
4. Ochrana práv zaměstnanců při převodech podniků v rámci práva EU
- zachování práv, informační a projednávací povinnost, ochrana proti výpovědi dané převodcem či novým zaměstnavatelem
5. Právní úprava ochrany práv zaměstnanců při převodech podniků v rámci práva ČR
- vývoj, právní důvody převodu, ochrana práv zaměstnanců, zachování práv, informační a projednávací povinnost, ochrana proti výpovědi dané převodcem či novým zaměstnavatelem
6. Porovnání institutu Ochrany práv zaměstnanců při převodech podniků v právu EU a ČR (podobnosti, odlišnosti)
7. Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- Sargeant, Malcolm, Lawis, David. Employment Law
- Bělina, Miroslav. Zákoník práce
- Bělina, Miroslav, Pichrt, Jan a kol. Pracovní právo
- Randlová, Nataša. Přejchod práv a povinností a hromadné propouštění
- Barancová, Helena. Európske pracovné právo, Zachovanie nárokov zamestnancov pri prechode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikátúre Európskeho súdneho dvora
- Thusing, Gregor. European Labour Law
- Wolters Kluwer. Komentář zákoníku práce 2. vydání
- Příslušné směrnice

Vedoucí diplomové práce: **Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **24. února 2020**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2021**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 2. září 2020

Odevzdáním této diplomové práce na téma Ochrana práv zaměstnanců při převodech podniků v rámci práva EU potvrzuji, že jsem ji vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Plzeň 31. 3. 2021.

Ráda bych touto cestou vyjádřila poděkování doc. JUDr. Jarmile Pavlátové, CSc. za její cenné rady, doporučení a trpělivost při vedení mé diplomové práce. Taktéž bych chtěla poděkovat Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D.

1 Obsah

Úvod	7
1 Právní úprava ochrany práv zaměstnanců při převodech podniků v rámci práva EU... 9	
1.1 Vývoj	9
1.2 Směrnice	10
1.2.1 Působnost směrnice	16
2 Ochrana práv zaměstnanců při převodech podniků v rámci práva EU	39
2.1 Zachování práv zaměstnanců	39
2.2 Informační a projednací povinnost	48
2.3 Ochrana zaměstnanců proti výpovědi	50
2.4 Ochrana funkcí zástupců zaměstnanců po převodu podniku	52
3 Právní úprava ochrany práv zaměstnanců při převodech podniků v rámci práva ČR. 55	
3.1 Vývoj	55
3.2 Právní důvody převodu	57
3.3 Ochrana práv zaměstnanců	60
3.3.1 Zachování práv zaměstnanců	61
3.3.2 Informační a projednací povinnost	66
3.3.3 Ochrana před propuštěním	69
Závěr	70
Seznam použité literatury a pramenů	72
Cizojazyčné resumé	77

Úvod

K výběru tohoto tématu diplomové práce mě inspiroval seminář Pracovního práva v EU, kde jedním ze stěžejních témat tohoto semináře byla právě problematika převodu podniků a jeho dopad na zaměstnance, kteří jsou tímto převodem dotčeni. Dle mého názoru je ochrana práv zaměstnanců při převodech podniků velice aktuální téma pracovního práva, a to především z důvodu současného boje s koronavirovou krizí, jež bude mít veliký dopad na evropskou i světovou ekonomiku a zřejmě povede ke zvýšení strukturálních změn podnikatelských subjektů.

V této diplomové práci se tedy budu zabývat především ochranou práv zaměstnanců při převodech podniků v rámci práva Evropské unie, která je upravena směrnicí Rady 2001/23/ES, jež garantuje přechod práv a povinností vyplývajících z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru z původního na nového zaměstnavatele. Na nového zaměstnavatele jsou dle směrnice Rady 2001/23/ES převedeny také pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě u původního zaměstnavatele, které je nový zaměstnavatel povinen dodržet. Dále tato směrnice upravuje ochranu zaměstnanců dotčených převodem proti výpovědi dané stávajícím nebo novým zaměstnavatelem v případech, že by byl převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu jediným důvodem pro propuštění tohoto zaměstnance. Upravena je zde také informační a projednací povinnost stávajícího a budoucího zaměstnavatele vůči zástupcům svých zaměstnanců, popř. přímo vůči zaměstnancům o plánovaném převodu podniku.¹ Z výše uvedeného tedy vyplývá, že účelem této Směrnice je předcházet negativním sociálním dopadům na zaměstnance, jež jsou dotčeni strukturální změnou podniku,² a to tak, že jejich pracovní poměr bude u nového zaměstnavatele zachován za stejných podmínek, jako tomu bylo u původního zaměstnavatele.³

Cílem této práce je analyzovat problematiku Ochrany práv zaměstnanců při převodech podniků v rámci Evropského práva a sumarizovat rozsáhlou judikaturu Soudního dvora Evropské unie, jež se k převodům podniků váže, včetně nastínění úpravy tohoto institutu v rámci českého pracovního práva.

¹ Článek 3, 4, 7 směrnice Rady 2001/20/ES.

² Převodu podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu v důsledku smluvního převodu nebo sloučení.

³ BEZOUŠKA, P. Přesah navrhovaných změn zákoníku práce do oblastí obchodu a podnikání [online databáze]. Plzeň: *Obchodněprávní revue* 1/2009 [cit. 10.3.2020]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>, Case C-298/94 (Henke). Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

Převod podniků a následná snaha zmírnění negativních dopadů na zaměstnance, jež jsou tímto převodem dotčeni, je upravena ve třech hlavních částech této práce. V první části práce uvádím důvody, které vedly zákonodárce k přijetí směrnice Rady 77/187/EHS, která se zabývá dopady transformací podniků na zaměstnance a jejich práva. Poté se věnuji směrnici Rady 98/50/ES, která mění již zmíněnou směrnici 77/187/EHS, a směrnici 2001/23/ES, která je současnou platnou a účinnou právní úpravou problematiky ochrany zaměstnanců při převodech podniků. V souvislosti se směrnicí 2001/23/ES je dále řešena problematika její působnosti, jež je znázorněna i na příslušné judikatuře Soudního dvora Evropské unie.

Druhá část této práce se konkrétně zabývá ochranou práv zaměstnanců při převodech podniků v rámci práva Evropské unie, kde se především věnuji zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, informační a projednací povinnosti převodce a nabyvatele vůči zástupcům zaměstnanců nebo přímo zaměstnancům a ochraně zaměstnanců proti propuštění z důvodu převodu.

Poslední část této práce obsahuje problematiku úpravy ochrany zaměstnanců při přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele v rámci České republiky a výše uvedené instituty (zachování práv zaměstnanců, informační a projednací povinnost, ochrana zaměstnanců proti propuštění), jež zachování jejich pracovních poměrů zaručují.

Při psaní této práce jsem především čerpala z knihy Heleny Barancové *Európské pracovné právo, Převod podniku*, jež problematiku převodů podniků a související ochranu práv zaměstnanců velice podrobně rozebírá a současně poukazuje na konkrétní judikaturu Soudního dvora Evropské unie. Dále jsem čerpala z knihy Nataši Randlové *Přechod práv a povinností a hromadné propuštění*, a to především v souvislosti s ochranou práv zaměstnanců v rámci české právní úpravy. Velice přínosnou publikací byla také kniha *European Labour Law* od německého autora Gregora Thüsinga.

V rámci úvodu mé práce bych ještě ráda upřesnila pojem „směrnice“, jež je v této práci hojně využíván. Ve většině případů je konkretizováno, o jakou směrnici se jedná, avšak není-li tomu tak, jde vždy o směrnici 77/187/EHS, 98/50/ES nebo směrnici 2001/23/ES, a to v souvislosti s datem rozhodnutí SDEU v dané věci.

1 Právní úprava ochrany práv zaměstnanců při převodech podniků v rámci práva EU

1.1 Vývoj

Důležitost ochrany práv zaměstnanců při převodech podniků se dostala do popředí především z důvodu vzniku společného trhu, který vyostřil a zintenzivnil hospodářskou soutěž mezi podniky a zajistil postupné odstraňování překážek volného pohybu osob a služeb. Zintenzivněním hospodářské soutěže byly podnikatelské subjekty nepřímo donuceny změnit své struktury a v souvislosti s tím došlo v sedmdesátých letech minulého století k nárůstu fúzí. Tento nárůst byl na území šesti zakládajících států Evropského hospodářského společenství⁴ (dále označováno jen „EHS“) v letech 1966–1970 ve srovnání s lety 1962–1966 dvojnásobný a v dalších letech se dále stupňoval. Dynamický nárůst strukturálních změn podnikatelských subjektů byl spojován s rizikem zhoršení životních a pracovních podmínek zaměstnanců, jež jsou těmito strukturálními změnami dotčeni.⁵ Problém v této době dále představovala skutečnost, že jednotlivé členské země upravovaly výše uvedené transakce pracovníprávních vztahů rozdílně (což mělo negativní dopad na vnitřní trh).⁶ Rada Evropských společenství (dále označována jen „Rada“) reagovala na výše uvedené přijetím usnesení o tzv. sociálním akčním programu,⁷ v jehož rámci se snažila zlepšit životní a pracovní úroveň obyvatel členských států a harmonizovat tak mezi členskými státy jejich sociální podmínky.⁸

Na základě sociálního akčního programu došlo následně k přijetí tří směrnic, a to k přijetí směrnice Rady 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části závodů (dále označována jen „Směrnice 1977“), směrnice 75/129/EHS o hromadném propuštění a směrnice 80/987/EHS o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele. Všechny tyto

⁴ Belgie, Francie, Lucembursko, Německo, Itálie a Nizozemsko.

⁵ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 11. ISBN 978-80-89085-81-1.

⁶ Preambule Směrnice Rady 2001/23/ES (odst. 4 vztahující se ke Směrnici 1977).

⁷ THÜSING, G. *European Labour Law*. Munchen: C.H. Beck, 2013. 216 s., str. 105. ISBN 978-3-406-65047-5-406-65047-5.

⁸ DA SILVA, Andrew, L. Directive 77/187: The ECC's Attempt to Protect Employees Upon the Sale or Transfer of Businesses [online]. *Boston College International & Comparative Law Review*, 1988, 11. vydání, článek 9 [cit. 13.12.2020]. Dostupné z: <https://lawdigitalcommons.bc.edu/iclr/vo111/iss1/9/>

směrnice se zabývají sociálně právními důsledky způsobenými změnami v ekonomickém prostředí a snaží se zaměstnance před nimi chránit a posílit tak ochranu jejich práv.⁹ Pro účely této práce bude však nejdůležitější Směrnice 1977, směrnice 98/50/ES a směrnice 2001/23/ES.

1.2 Směrnice

Směrnice 1977, přijatá 14. 12. 1977 (v době „zlatých časů“ komunitárního pracovního práva¹⁰) na základě článku 100 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství¹¹ (dnešní článek 115 SFEU),¹² je příkladem postupného zapojení EHS do sociálních věcí členských států¹³ a první úpravou, která se v evropském hospodářském prostoru zabývala dopady transformací podniků na zaměstnance a jejich práva.¹⁴ Důvodem vzniku této směrnice, která chrání práva zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele, byla problematika rozdílného přístupu k ochraně zaměstnanců v jednotlivých členských státech a potřeba snížení těchto rozdílů.¹⁵ Směrnice 1977 obsahuje předpisy pracovního práva jak individuálního, tak kolektivního.¹⁶

Účelem této směrnice je dle pozdějšího rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (dále označován jen „SDEU“) z roku 1996 „ochrana pracovníků proti možným nepříznivým následkům, které by jim mohly vzniknout ze změn ve struktuře podniků vyvolaných ekonomickými trendy na národní a komunitární úrovni prostřednictvím mimo jiné převodů podniků, podnikání nebo částí podnikání jiným zaměstnavatelům jako důsledek převodů nebo fúzí.“¹⁷

Směrnice 1977 se v článku 1 zabývá vymezením věcné působnosti

⁹ GREGOROVÁ, Z. *Sociální ochrana zaměstnanců při restrukturalizaci podniků* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2009 [cit. 13.12.2020]. Dostupné z: https://science.law.muni.cz/knihy/moogografie/Socialni_ochrana_zamestnancu.pdf

¹⁰ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 23. ISBN 978-80-89085-81-1.

¹¹ Na základě tohoto článku přijímá Rada na návrh Evropské komise směrnice o sblížení právních a správních předpisů, jež mají vliv na vytvoření a fungování společného trhu.

¹² THÜSING, G. *European labour Law*. Munchen: C.H. Beck, 2013. 216 s., str. 106. ISBN 978-3-406-65047-5-406-65047-5.

¹³ DA SILVA, Andrew, L. *Directive 77/187: The ECC's Attempt to Protect Employees Upon the Sale or Transfer of Businesses* [online]. *Boston College International & Comparative Law Review*, 1988, 11. vydání, článek 9 [cit. 15.12.2020]. Dostupné z: <https://lawdigitalcommons.bc.edu/iclr/vo111/iss1/9/>

¹⁴ GREGOROVÁ, Z. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu* [online databáze]. Praha: *Právník*, Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10 [cit. 15.12.2020]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>

¹⁵ Preambule Směrnice 1977. Dostupné z: Úř. věst. L61, 5.3. 1977.

¹⁶ BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplňkové a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2004. 475 s., str. 49. ISBN: 8071798533.

¹⁷ Case C-298/94 (Henke), ze dne 15. 10. 1996. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

směrnice. Směrnice se tedy vztahuje na případy převodu podniku, závodu či části závodu na jiného zaměstnavatele. Tento převod musí vyplývat ze smluvního převodu, nebo sloučení a podnik, závod či jeho část současně spadat do oblasti územní působnosti Smlouvy o založení EHS, přičemž námořní plavidla jsou z působnosti Směrnice 1977 odst. 3 čl. 1 vyňata.¹⁸

Článek 2 nám poté vymezuje pojem „převodce“, čímž je myšlena fyzická nebo právnická osoba, která přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části závodu, a to z důvodu převodu (ve smyslu čl. 1 Směrnice 1977). Dále pak pojem „nabyvatel“, kdy jde opět o fyzickou nebo právnickou osobu, která se z důvodu převodu stává zaměstnavatelem, a také vymezuje pojem „představitelé zaměstnanců“, což jsou ti, o nichž to stanoví právní předpisy členských států.¹⁹

Článek 3 Směrnice 1977 obsahuje důležitou úpravu a právní podstatu přechodu práv a povinností z převádějícího na nabyvatele. Na nabyvatele jsou dle článku 3 odst. 1 převedeny práva a povinnosti vyplývající z pracovních smluv nebo pracovních poměrů existujících k datu převodu. Nabyvatel je dále povinen dodržovat kolektivní smlouvou uvedené lhůty a podmínky, které byly sjednány již před převodem. Tyto lhůty a podmínky je nutné dodržovat do data uplynutí účinnosti této kolektivní smlouvy, skončení kolektivní smlouvy či účinnosti nové kolektivní smlouvy. Je zde ponechána volnost členským státům, které dobu dodržování lhůt a podmínek z kolektivních smluv mohou omezit (Směrnice 1977 však stanovuje, že tato doba nesmí být kratší jednoho roku). Dále je na uvážení členských států, zda převádějící bude spolu s nabyvatelem po datu převodu i nadále odpovědný za závazky vzniklé z pracovních smluv nebo pracovního poměru, či nikoliv.²⁰

Judikatura SDEU nám k odstavci 3 Směrnice 1977 vymezuje pojem „datum převodu“. Tímto datem je konkrétní okamžik, kdy přejde odpovědnost za péči o podnikání jako zaměstnavatel z převádějícího na nabyvatele.²¹

Dále se judikatura k datu převodu vyjádřila tak, že pracovní smlouvy nebo pracovní poměry existující k datu převodu jsou automaticky převedeny na nabyvatele, a to i v případě, že nabyvatel odmítá plnit své povinnosti

¹⁸ Směrnice 1977. Dostupné z: Úř. věst. L61, 5.3. 1977.

¹⁹ Tamtéž.

²⁰ Tamtéž.

²¹ GREGOROVÁ, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu [online databáze]. Praha: *Právník*, Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10 [cit. 15.12.2020]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>.

zaměstnavatele vůči převedenému zaměstnanci. Nabyvatel a převádějící tedy nemůže nikterak rozhodnout o převodu pracovních smluv nebo poměrů k jinému datu, než je datum převodu.²²

Článek 4 Směrnice 1977 stanovuje, že převod podniku, závodu nebo části závodu není důvodem pro propuštění. Tato směrnice však nebrání tomu, aby k propuštění došlo z jiných důvodů, jako jsou např. technické, ekonomické či organizační důvody.²³ Ve vztahu k tomuto článku SDEU judikoval, že primární ochranu poskytovanou Směrnicí 1977 mají zaměstnanci, jejichž pracovní vztah existoval v době převodu. Pod ochranu směrnice dále SDEU zahrnul také zaměstnance, jejichž pracovní vztah byl skončen v rozporu s článkem 4 Směrnice 1977 před datem převodu. Tito zaměstnanci jsou pak i nadále považováni za zaměstnance podniku k datu převodu a závazky zaměstnavatele vůči nim přecházejí na nabyvatele.²⁴

Článek 5 Směrnice 1977 zaručuje ochranu postavení představitelů zaměstnanců. Status a funkce zástupců zaměstnanců jsou v případě převodu zachovány, pokud si podnik zachová při převodu svou samostatnost.²⁵

Směrnice 1977 ve svém článku 6 zakotvuje právo na informace o převodu podniku a projednání. Informace, na které mají dle směrnice zaměstnanci nárok, jsou:

- 1) důvody převodu,
- 2) možné právní, ekonomické a sociální důsledky,
- 3) jaká opatření byla přijata ve vztahu k zaměstnancům.

Tyto informace musí převádějící poskytnout před převodem zástupcům svých zaměstnanců a nabyvatel zase svým zástupcům zaměstnanců, a to do doby, než budou jeho zaměstnanci převodem přímo dotčeni na pracovních podmínkách a zaměstnání.²⁶

Článek 7 umožňuje členským státům zavést či použít zákony, úpravy nebo opatření, jež by byla pro zaměstnance výhodnější. Je zde tedy možná vůle států si

²² Stanovisko generálního advokáta k věci C-305/94 (Rotsart de Hertaing), ze dne 4. 7. 1996. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

²³ Směrnice 1977. Dostupné z: Úř. věst. L61,5.3. 1977,

²⁴ Case C-101/87 (Bork International), ze dne 15. 6. 1988. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

²⁵ Směrnice 1977. Dostupné z: Úř. věst. L61, 5.3. 1977.

²⁶ Tamtéž.

problematiku ochrany práv zaměstnanců při převodech podniků konkretizovat a upravit nad rámec této Směrnice 1977.²⁷

Důležitost Směrnice 1977 a úpravy problematiky ochrany práv zaměstnanců při převodech podniků můžeme spatřovat mimo jiné v tom, že se k ní váže nejrozšířenější judikatura SDEU týkající se pracovněprávních úprav, která upřesňuje výklad této směrnice. Obsáhlá judikatura také byla podnětem k přijetí Směrnice Rady 98/50/ES, která Směrnici 1977 mění a doplňuje.²⁸ Autorka článku *Převod podniků a přechod práv a povinností z pracovních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu* uvádí, že ke Směrnici 1977 „existuje přibližně padesát rozhodnutí SDEU a většina z nich přežila i zrušení této směrnice následnou úpravou a je použitelná i při současné úpravě“.²⁹ Dle autorky knihy *Európské pracovní právo, Převod podniku* je „v současnosti vlivem obsahových změn směrnic aktuálních cca 40 rozhodnutí SDEU“,³⁰ což ale znamená, že je stále okolo 80 % rozhodnutí použitelných na současnou právní úpravu ochrany práv zaměstnanců při převodech podniků.

Přijetí Směrnice 1977 pro členské státy znamenalo zavedení institutů, které zaručují pracovněprávní ochranu zaměstnanců a pokračování jejich pracovněprávních vztahů v případech změny zaměstnavatele či části zaměstnavatele a jejich převedení na zaměstnavatele nového. Směrnice není k právnímu pořádku vnitrostátních států bezprostřední, avšak vyžaduje včlenění cílů a účelů směrnice do právního řádu členských států. První spory před SDEU se týkaly především toho, že některé státy (Řecko, Itálie, Spolková republika Německo) nezharmonizovaly svůj právní pořádek s účelem směrnice.³¹

Směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. června 1998, kterou se mění směrnice 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů (dále jen „**Novelizační směrnice 1998**“), byla přijata, aby doplnila Směrnici 1977.³²

²⁷ Tamtéž.

²⁸ GREGOROVÁ, Z. *Sociální ochrana zaměstnanců při restrukturalizaci podniků* [online], Brno: Masarykova univerzita, 2009 [cit. 18.12.2020]. Dostupné z: https://science.law.muni.cz/knihy/mongrafie/Socialni_ochrana_zamestnancu.pdf.

²⁹ GREGOROVÁ, Z. *Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu* [online databáze]. Praha: *Právník*, Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10 [cit. 15.12.2020]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>.

³⁰ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Převod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 22. ISBN 978-80-89085-81-1.

³¹ Tamtéž, str. 24-25.

³² Novelizační směrnice.

Novelizační směrnice článkem 1 změnila název Směrnice 1977, a to tak, že k původnímu názvu přidala případy, kdy se jedná o převody částí podniků. Celý název tedy po novelizaci zněl: „*Směrnice o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů*“.³³

Cílem této novely bylo především upřesnit text původní směrnice v návaznosti na rozhodovací a aplikační praxi SDEU, která se k ní vztahovala, což by vedlo k větší právní jistotě a upřesnění některých pojmů.³⁴

Za nejdůležitější změny, které Novelizační směrnice přinesla, můžeme považovat zavedení pojmu „hospodářská jednotka“ (nahrazuje vymezení pojmů „podnik“ a „část podniku“). Dále došlo k rozšíření pojmu „převod podniků nebo jeho částí“ na nájem podniku³⁵ a byl zakotven nadnárodní aspekt při aplikaci Směrnice 1977, jde-li o nadnárodní podniky a jejich restrukturalizace.³⁶

Jak již bylo zmiňováno výše, Novelizační směrnice nám upravuje některé pojmy. To dokazuje hned článek 1 této směrnice, kde je vymezen pojem „převod“, jímž je: „*převod hospodářské jednotky, která zachovává svou identitu, čímž se rozumí organizované seskupení zdrojů, jehož úkolem je hospodářská činnost bez ohledu na to, zda je tato činnost základní nebo doplňková*“.³⁷ Ve stejném článku 1 odst. 1 c) je vymezeno, že převodem dle Novelizační směrnice není, a tudíž se nevztahuje na administrativní reorganizaci veřejných správních orgánů nebo na převody administrativních funkcí mezi veřejnými správními orgány.

Článek 2 odst. 1 d) vymezuje další pojem, a to pojem „zaměstnanec“ jako osobu, která je v příslušném členském státě jako zaměstnanec chráněna dle národního pracovního práva. Pracovní vztah Novelizační směrnice nedefinuje a ponechává vymezení tohoto pojmu vnitrostátním právním předpisům. V souvislosti s tím však dodává, že právní vztahy nesmějí být z působnosti směrnice vyňaty z důvodů:

- 1) délky pracovní doby,

³³ Článek 1 odst. 1 Novelizační směrnice

³⁴ GREGOROVÁ, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu [online databáze]. Praha: Právník, Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10 [cit. 22.12.2020]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>.

³⁵ GREGOROVÁ, Z. *Sociální ochrana zaměstnanců při restrukturalizaci podniků* [online], Brno: Masarykova univerzita, 2009 [cit. 22.12.2020]. Dostupné z: https://science.law.muni.cz/knihy/monografie/Socialni_ochrana_zamestnancu.pdf.

³⁶ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007, 155 s., str. 26. ISBN 978-80-89085-81-1.

³⁷ Článek 1 odst. 1 (b) Novelizační směrnice.

- 2) existence pracovního vztahu na dobu určitou,
- 3) z důvodu dočasného pracovního vztahu.³⁸

Směrnice 1977 byla doplněna o článek 4 a), který uvádí, že pokud členské státy nestanoví jinak, Novelizační směrnice se nevztahuje na převod podniků, které jsou v insolvenčním řízení a převádějí majetek, který je určen k likvidaci a pod dohledem insolvenčního správce.³⁹

Dále Novelizační směrnice ponechala právo členských států přijmout opatření, která se týkají informační povinnosti převodce vůči nabyvateli o jeho nových právech a povinnostech v souvislosti s převodem. Je zde také nově upravena informační a projednací povinnost tak, že zástupci zaměstnanců či přímo zaměstnanci musí být informováni o datu převodu.⁴⁰

Novelizační směrnici nebyla výslovně uvedena možnost převodu podniku, závodu nebo jejich částí na základě jednostranného právního aktu, jak bylo plánováno v jejím návrhu. Tato skutečnost znamenala problém především pro anglicky hovořící členské státy, jelikož pod pojem „smluvní převod“ zahrnují širší okruh převodů.⁴¹ S tímto se však následně vypořádal SDEU ve své judikatuře, kdy pojem smluvní převod rozšířil a neomezil pouze na smluvní formu převodů.⁴² Konkrétní příklady budou rozebrány v rámci této práce.

Směrnice 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (dále jen „**Směrnice 2001**“) kodifikuje Směrnici 1977 ve znění Novelizační směrnice. Tato směrnice je současnou platnou a účinnou právní úpravou problematiky ochrany zaměstnanců při převodech podniků.

Směrnice 2001 nepřináší novou právní úpravu, instituty či způsoby řešení problémů souvisejících s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ale jejím úkolem je především harmonizace předešlé právní úpravy a judikatury.⁴³

³⁸ Tamtéž článek 2 odst. 2.

³⁹ Novelizační Směrnice.

⁴⁰ Tamtéž, článek 3 odst. 2, článek 6 odst. 1.

⁴¹ Např. převody na základě zákona, rozhodnutí soudu.

⁴² BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s. str. 27. ISBN 978-80-89085-81-1.

⁴³ GREGOROVÁ, Z. *Sociální ochrana zaměstnanců při restrukturalizaci podniků* [online], Brno: Masarykova univerzita, 2009 [cit. 26.12.2020]. Dostupné z: https://science.law.muni.cz/knihy/monografie/Socialni_ochrana_zamestnancu.pdf.

Účelem Směrnice 2001 je stejně tak jako u předchozích směrnic (Směrnice 1977, Novelizační směrnice) „ochrana pracovního poměru zaměstnance, jehož právní postavení by se změnou vlastníka podniku nemělo zhoršit“.⁴⁴ Jde zde tedy o zachování pracovního poměru za stejných podmínek, jaké zaměstnanec měl u původního zaměstnavatele.⁴⁵

Článek 1 stanovuje věcnou působnost Směrnice 2001. Ta se vztahuje na „veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení“. Dále je pak v Článku 1 odst. 1 písm. b) definován převod jako: „převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou“.⁴⁶

Směrnice 2001 v článku 3 upravuje přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu stejně jako předchozí směrnice. Stejně jsou upravena i práva zaměstnanců sjednaná kolektivní smlouvou, povinnost převádějíciho a nabyvatele informovat zástupce svých zaměstnanců o převodu a projednat s nimi otázky převodu. Nedotčena zůstává i ochrana funkcí a postavení zástupců zaměstnanců v případě převodu.⁴⁷

1.2.1 Působnost směrnice

Profesor Aleš Gerloch ve své učebnici Teorie práva uvádí, že, „působností právní normy se rozumí vymezení rozsahu realizace a aplikace právní normy“.⁴⁸ Rozlišujeme tedy čtyři roviny působnosti, kterými je působnost věcná, prostorová (územní), osobní a časová.

Územní Působnost

Prostorová působnost určuje, na jakém území směrnice platí a je účinná.⁴⁹ Tuto působnost nám vymezuje článek 1 odst. 2, a to tak, že se Směrnice 2001 použije na podniky, které mají být převedeny v oblastech působnosti Smlouvy

⁴⁴ BEZOUŠKA, P. Přesah navrhovaných změn zákoníku práce do oblasti obchodu a podnikání [online databáze]. Plzeň: *Obchodněprávní revue* 1/2009 [cit. 10.3.2020]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>

⁴⁵ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 30. ISBN 978-80-89085-81-1.

⁴⁶ Článek 1 a), b) Směrnice 2001.

⁴⁷ Viz srovnání Směrnice 2001. a Novelizační Směrnice.

⁴⁸ GERLOCH, A. *Teorie práva*, 6. vydání, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2013. s. 310, str. 66. ISBN 9788073804541.

⁴⁹ Tamtéž, str. 66-67.

o založení Evropského společenství (resp. SFEU)⁵⁰ a Dohody o Evropském hospodářském prostoru.⁵¹ Z výše uvedeného tedy vyplývá, že je zde zásadní sídlo podniku a závodu, které musí být v působnosti Smlouvy o založení ES či Dohody o Evropském hospodářském prostoru,⁵² v opačném případě se směrnice na převody podniků vztahovat nebude.

Osobní působnost

Vymezuje, na které právní subjekty se práva a povinnosti vyplývající z právní normy vztahují,⁵³ tedy kdo je adresátem směrnice. Čl. 2 odst. 1 Směrnice 2001 tento okruh právních subjektů vymezuje takto:

- 1) zaměstnanec, definován jako: „*osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s platnými vnitrostátními předpisy o zaměstnávání*“,⁵⁴
- 2) zástupci zaměstnanců, jimiž se rozumí „*zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států*“,⁵⁵
- 3) převodce, jímž je „*fyzická nebo právnická osoba, která v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu*“,⁵⁶
- 4) nabyvatel, tedy „*fyzická nebo právnická osoba, která se v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu*“.⁵⁷

Časová působnost

Souvisí s platností a účinností právního předpisu.⁵⁸ Platnost Směrnice 2001 byla dána na 20. den od uveřejnění směrnice v Úředním věstníku Evropských

⁵⁰ Směrnice 2001.

⁵¹ Norsko, Island, Lichtenštejnsko, 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.

⁵² BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 31. ISBN 978-80-89085-81-1.

⁵³ GERLOCH, A. *Teorie práva*, 6. vydání, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2013. s. 310, str. 66-67. ISBN 9788073804541.

⁵⁴ Článek 2 odst. 1 d) Směrnice 2001.

⁵⁵ Tamtéž, čl. 2 odst. 1 c)

⁵⁶ Tamtéž, čl. 2 odst. 1 a).

⁵⁷ Tamtéž, čl. 2 odst. 1 b).

⁵⁸ GERLOCH, A. *Teorie práva*, 6. vydání, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2013. s. 310, str. 70. ISBN 9788073804541.

společensví,⁵⁹ tedy na 11. 4. 2001. Lhůta pro provedení Novelizační směrnice byla stanovena k 17. 6. 2001⁶⁰ a k provedení Směrnice 1977 k 16. 2. 1979.⁶¹

Věcná působnost

Věcná nebo také materiální působnost právní normy se týká případů, které tato norma upravuje, je tedy dána předmětem, na který působí.⁶² Věcná působnost byla vymezena ve Směrnici 1977 takto: „*Tato směrnice se vztahuje na převody podniků, závodů, části závodů na jiného zaměstnavatele, pokud vyplývají ze smluvního převodu či sloučení*“.⁶³

Novelizační směrnice a Směrnice 2001 pak rozšířila převod podniků i na části podniků, a to v čl. 1 odst. 1 písm. a), dále pak vymezuje pojem převod jako „*převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu*“,⁶⁴ a současně definuje hospodářskou jednotku jako „*organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou*“.⁶⁵

1.2.1.1 Podmínky věcné působnosti

Z výše uvedeného vymezení věcné působnosti v článku 1 Směrnice 2001 a ze zprávy komise ke Směrnici 2001 můžeme vyvodit jako podmínky věcné působnosti nezbytné pro aplikaci Směrnice 2001:

- 1) převod hospodářské jednotky,⁶⁶
- 2) převod, který vyplývá ze smluvního převodu či sloučení,
- 3) převod hospodářské jednotky, která si zachová svou identitu.

Výše uvedené podmínky se objevily již před přijetím Směrnice 2001 v rozhodnutí SDEU. SDEU ve věci Ny Molle Kro judikoval, že k převodu ve smyslu směrnice 1977 nestačí pouhý převod hospodářské jednotky, ale tato jednotka si musí i nadále ponechat svou identitu.⁶⁷

⁵⁹ Článek 13 Směrnice 2001.

⁶⁰ Závěrečná ustanovení Novelizační směrnice (čl. 2 odst. 1).

⁶¹ Článek 8 Směrnice 1977. Dostupné z Úř. věst. L61, 5.3. 1977.

⁶² GERLOCH, A. *Teorie práva*, 6. vydání, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2013. s. 310, str. 67. ISBN 9788073804541.

⁶³ Článek 1 odst. 1 Směrnice 1977. Dostupné z Úř. věst. L61, 5.3. 1977.

⁶⁴ Článek 1 odst. 1 b) Novelizační směrnice a Směrnice 2001.

⁶⁵ Tamtéž.

⁶⁶ „*Organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou*“.

⁶⁷ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 39. ISBN 978-80-89085-81-1.

Výše uvedené požadavky evropského zákonodárce jsou definovány, konkretizovány a doplňovány rozsáhlou judikaturou SDEU, které se autorka práce bude věnovat v následujících podkapitolách.

1.2.1.1.1 Převod hospodářské jednotky

Hospodářskou jednotkou se rozumí „*organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou*“.⁶⁸ V článku 1 odst. 1 c) je pak vymezena aplikovatelnost Směrnice na veřejné i soukromé podniky (v praxi jde především o případy, kdy dochází k převodu vlastnictví ze státu na soukromý subjekt, ale i o převod ze soukromého subjektu do vlastnictví státu⁶⁹), které vykonávají hospodářskou činnost s cílem dosažení zisku ale i bez tohoto cíle. V tomto článku je dále uvedeno, že se směrnice nevztahuje na případy reorganizace orgánů veřejné správy, převod jednotlivých funkcí orgánů veřejné správy a na námořní loď.⁷⁰

Definicí pojmu „hospodářská jednotka“ jako „*organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost*“⁷¹ (hospodářská činnost znamená, že subjekt poskytuje na trhu služby nebo zboží⁷²) se SDEU zabýval ještě před přijetím Novelizační směrnice ve věci **Rygaard**. Pan Rygaard byl zaměstnancem společnosti Svend Pedersen A/S, která uzavřela smlouvu o dílo se společností SAS Service. Tato společnost si najala ještě další společnost Stro Molle, která nakonec celou zakázku včetně materiálu převzala a dokončila práci zadanou společností SAS Service Partner A/S, která s tímto souhlasila.

SDEU v tomto případě judikoval, že k aplikaci směrnice nedojde, a to z důvodu, že zde nedošlo k převodu mezi stálými hospodářskými subjekty (hospodářská jednotka zřízená na dobu neurčitou), jelikož v tomto případě jsou subjekty vázány pouze na vykonání smlouvy o dílo. Převod se tedy musí týkat pevně organizované hospodářské jednotky, která je stabilní a není omezena na jednu konkrétně sjednanou práci (v tomto případě sjednanou na základě smlouvy o dílo).⁷³

⁶⁸ Článek 1 odst. 1 b) Směrnice 2001.

⁶⁹ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 31. ISBN 978-80-89085-81-1.

⁷⁰ Článek 1 odst. 1 c), článek 1 odst. 3 Směrnice 2001.

⁷¹ Tamtéž, čl. 1 odst. 1 b).

⁷² BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 31. ISBN 978-80-89085-81-1.

⁷³ Case C 48/49 (Rygaard), ze dne 19. 9. 1995. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

SDEU v rámci předběžné otázky ve věci **Hidalgo and Others** pojem „hospodářská jednotka“ definoval také jako organizované seskupení osob a majetku, které je způsobilé k hospodářské činnosti a směřuje k dosažení určitého cíle.⁷⁴

Dále pak bylo v souvislosti se zajištěním služeb ve věci **Schmidt** SDEU judikováno, že se o hospodářskou jednotku může jednat i v případech, kdy jde o pouhé organizované seskupení osob (je zde tedy absence převodu hmotného a nehmotného majetku hospodářské jednotky).⁷⁵

Druhá část definice hospodářské jednotky, konkrétně ta, která se týká vykonávání hospodářské činnosti jako činnosti hlavní a doplňkové⁷⁶ byla řešena SDEU ve věci **Rask and Christensen** a stejně tak i ve věci **Schmidt**.

V předběžné otázce k případu **Rask and Christensen** bylo SDEU řešeno, zda se hospodářská jednotka musí vztahovat na hlavní činnost podniku, nebo stačí, že vykonává činnost okrajovou. Paní Watson Rask a Christensen byly zaměstnankyněmi v jedné ze čtyř kantýn společnosti Philips company. Společnost Philips následně uzavřela smlouvu se společností ISS Kantineservice A/S, která převzala správu nad kantýnami, což zahrnovalo plánování menu, nákup potravin, přípravu jídla, nábor zaměstnanců, jejich školení a administrativní činnost. Společnost ISS ve smlouvě souhlasila, že převezme stálé zaměstnance jídelny společnosti Philips, a to za stejných podmínek (v případě mzdy a počtu odpracovaných let), jako měli u původního zaměstnavatele. Mzdy tedy zůstaly nezměněny, ale společnost ISS je začala vyplácet místo posledního čtvrtka v měsíci k poslednímu dni v měsíci. Paní Watson Rask tedy zažádala o výplatu mzdy, tak jak bylo ujednáno dříve (k poslednímu čtvrtku v měsíci) a společně s paní Christensen také požadovaly, aby jim byly vypláceny stejné příspěvky, které jim společnost Philips poskytovala. Společnost ISS jim nevyhověla a paní Watson Rask byla propuštěna, jelikož nechtěla v zaměstnání za těchto podmínek pokračovat. Paní Watson Rask tedy podala žalobu na náhradu škody v případě protiprávního propuštění a spolu s paní Christensen požadovala výplatu sporných příspěvků. Společnost ISS tvrdila, že nejde o převod podniku ve smyslu směrnice 1977 a tudíž

⁷⁴ Cases C-173/96 a C-247/96 (Hidalgo and Others), ze dne 10. 12. 1998. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

⁷⁵ GREGOROVÁ, Z. *Sociální ochrana zaměstnanců při restrukturalizaci podniků* [online], Brno: Masarykova univerzita, 2009 [cit. 20.1.2021]. Dostupné z: https://science.law.muni.cz/knihy/monografie/Socialni_ochrana_zamestnancu.pdf.

⁷⁶ Článek 1 odst. 1 b) Směrnice 2001.

není povinna dodržovat totožné platy, které poskytovala společnost Philips.

SDEU shledal, že i přesto, že provoz kantýny není hlavní činností společnosti Philips a není tedy přímo spojen s předmětem podnikání, neznamená to, že by aplikace směrnice 1977 byla v tomto případě vyloučena.⁷⁷

Obdobně SDEU rozhodl i v případě **Paní Schmidt**, která si stěžovala na propuštění ze Savings Bank, kde zajišťovala úklid. Propuštěna byla z důvodu, že si společnost Saving Bank k této činnosti, kterou paní Schmidt zastávala, najala úklidovou firmu Spiegelblank. Firma Spiegelblank paní Schmidt nabídla zaměstnání, avšak mzda, kterou tato firma vyplácela, byla nižší než u Saving Bank.

SDEU předběžnou otázku německého soudu zodpověděl tak, že směrnice bude aplikována i na okrajovou činnost, a ne pouze na činnost hlavní, kterou podnikatel zajišťuje. Tato činnost nemusí tedy nutně souviset s cíli činnosti podnikatele. Dále pak uvedl, že se Směrnice 1977 bude vztahovat i na činnost vykonávanou jedinou osobou, jelikož použití Směrnice 1977 nezávisí na počtu převedených zaměstnanců, a tudíž nemůže být z tohoto důvodu ochrana zaměstnanců vyloučena.⁷⁸

Aplikovatelnost směrnice na „veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost“⁷⁹ byla dovozena judikaturou SDEU. Stejně tak bylo dovozeno v případě Henke negativní vymezení směrnice (směrnice se nevztahuje na reorganizaci veřejné správy).

V případě **Hidalgo and Others** SDEU rozhodoval o předběžných otázkách dvou případů Hidalgo a Ziemann. První případ se zabýval stížností zaměstnanců organizace Minerva, která na základě smlouvy spolupracovala s obcí Guadalajara. Účelem této spolupráce bylo poskytování pomoci a domácích služeb osobám nemohoucím. Organizace Minerva zaměstnávala paní Sánchez Hidalgo a čtyři další zaměstnance, kteří tyto služby vykonávali. Po skončení platnosti smlouvy obec Guadalajara organizaci Minerva smlouvu neprodloužila a svěřila výkon této služby společnosti Aser, která následně paní Sánchez Hidalgo a její kolegy najala, avšak neuznala dobu služby, kterou vykonávali pro předešlou organizaci Minerva. Z tohoto důvodu zahájilo pět bývalých zaměstnanců společnosti Minerva řízení u soudu, aby rozhodl, že jejich pracovní poměr s organizací Minerva byl převzat společností Aser. Soud však rozhodl, že zde

⁷⁷ Case C-209/91 (Rask and Christensen), ze dne 12. 11. 1992. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

⁷⁸ Case C-392/92 (Schmidt), ze dne 14. 4. 1994. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

⁷⁹ Článek 1 odst. 1 c) Směrnice 2001.

nebyly splněny podmínky převodu a žalobu zamítl. Zaměstnanci se tedy odvolali k vyšší soudní instanci (Tribunal Superior de Justicia de Castilla La-Mancha), který řízení přerušil a položil SDEU předběžnou otázku, zda se Směrnice 1977 na tento konkrétní případ bude vztahovat či nikoliv.

Druhý případ byl obdobný, pan Ziemann pracoval jako hlídač ve skladu zdravotnických prostředků Bundeswehru (federální ozbrojené síly). Naposledy byl zaměstnán u společnosti Ziemann GmbH, které Bundeswehr smlouvu vypověděl a následně zadal tuto zakázku společnosti Horst Bohn. Tato společnost převzala hlídače Ziemann GmbH sloužící v depu, kromě pana Ziemanna a dalších dvou hlídačů. Společnost Ziemann následně pracovní smlouvu s panem Ziemannem ukončila. Pan Ziemann podal žalobu na Arbeitsgericht Lorrach, kde požadoval prohlášení jeho propuštění za protiprávní, jelikož k němu došlo z důvodu převodu. Společnost Ziemann a Horst Bohn k tomuto uvedla, že mezi nimi nemohlo dojít k žádnému převodu podniku, jelikož mezi nimi neexistovaly žádné právní ani smluvní vztahy.

SDEU došel k závěru, že se Směrnice 1977 na případy, kdy dotčená služba nebo zakázka byla zadána správním orgánem, vztahovat bude (pokud se nejedná o činnost státních orgánů). Dle ESD neexistence přímého smluvního vztahu mezi převodcem a nabyvatelem není důvodem k vyloučení aplikace Směrnice 1977, jelikož je směrnice aplikovatelná v případech, kdy v rámci smluvních vztahů dochází ke změně FO nebo PO, která je odpovědná za provoz podniku a která nese povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům podniku.⁸⁰

Ve věci **Ivana Scattolon v Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca** bylo SDEU řešeno převzetí zaměstnanců veřejným orgánem členského státu od jiného orgánu členského státu. Paní Scattolon byla zaměstnaná obcí Scorzé jako uklízečka ve státní škole. V roce 2000 byla převedena na seznam Státních zaměstnanců ATA.

SDEU se k věci vyjádřil tak, že i když došlo k převodu mezi dvěma osobami veřejného práva, Směrnice 1977 se na převody zaměstnanců, kteří představují pomocný personál školy, jako je úklid, údržba a pomocné administrativní práce, vztahovat bude v případě, že uvedení zaměstnanci tvoří strukturované seskupení zaměstnanců, kteří jsou chráněni jakožto zaměstnanci podle vnitrostátního práva

⁸⁰ Cases C-173/96 a C-247/96 (Hidalgo and Others), ze dne 10. 12. 1998. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

tohoto členského státu.⁸¹

SDEU se v případě **Henke** zabýval převodem mezi dvěma veřejnoprávními korporacemi. Paní Henke byla přijata jako sekretářka kanceláře starosty obce Schierke. Následně bylo rozhodnuto obcí Schierke a dalšími obcemi, že dojde ke spojení těchto obcí za účelem vytvoření vyššího územního samosprávného celku Brocken a na tento celek budou převedeny správní funkce. Na základě výše uvedeného byla paní Henke obcí Schierke propuštěna. Následně paní Henke podala žalobu na neplatnost ukončení pracovního poměru, jelikož dle jejího názoru byla převedena na obec Brocken. Soud položil SDEU předběžnou otázku, zda se odstavec 1 článku 1 Směrnice 1977 bude vztahovat i na tento případ.

SDEU argumentoval tím, že se domnívá, že veřejnoprávní subjekt nepředstavuje podnik ve smyslu Směrnice 1977 s výjimkou případů, kdy nejde o výkon veřejné správy a zaměstnává osoby, které jsou dle vnitrostátního práva zaměstnanci. Dále zmiňuje, že se okolnosti vymezené v tomto případě týkají pouze činností zahrnující výkon veřejné správy a pokud měly tyto činnosti aspekty hospodářské povahy, byly pouze okrajové. Jde zde tedy pouze o zjednodušení činnosti správních orgánů, tedy o výkon veřejné správy, a tudíž se na případy převodu administrativních funkcí mezi orgány veřejné správy a na reorganizaci struktur veřejné správy Směrnice 1977 vztahovat nebude.⁸²

Tento výše vymezený negativní rámec Směrnice 1977 je však omezený, což nám potvrzuje rozhodnutí SDEU ve věci **Collino**.⁸³ Pan Collino a paní Chiappero byli zaměstnání u ASST, státního orgánu, který byl odpovědný za provozování některých telekomunikačních služeb pro veřejné použití v Itálii. Na základě zákona byla činnost ASST převedena na soukromou společnost Iritel a spolu s tím i pan Collino a paní Chiappero. Následně pak byli opět převzati společností SIP (dnes Telecom Italia). Pan Collino a paní Chiappero podali žalobu proti společnosti Telecom Italia, aby zpochybnili jejich převod ze ASST na společnost Iritel (zpochybnovali zde mimo jiné odstupné, které jim bylo vyplaceno při odchodu z ASST, a tím pádem došlo k snížení jejich odstupného, na který měli nárok při odchodu do důchodu). Společnost Telecom Italia na toto reagovala tak, že zde nedošlo mezi ASST a společností Iritel k žádnému převodu, jelikož výkon předmětné činnosti podléhal

⁸¹ C-108/10 (Ivana Scattolon), ze dne 6. 9. 2011. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

⁸² Case C-298/94 (Henke), ze dne 15. 10. 1996. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

⁸³ GREGOROVÁ, Z. *Sociální ochrana zaměstnanců při restrukturalizaci podniků* [online], Brno: Masarykova univerzita, 2009 [cit. 1.2.2021]. Dostupné z: https://science.law.muni.cz/knihy/monografie/Socialni_ochrana_zamestnancu.pdf

koncesi ze strany veřejného orgánu a veřejnoprávní subjekt ASST není podnikem ve smyslu vnitrostátních právních předpisů.

SDEU rozhodl, že udělení koncese veřejným orgánem k předmětné činnosti nemá žádný vliv na aplikaci Směrnice 1977 (pokud tedy veřejnoprávní subjekt nevystupuje jako vykonavatel veřejné moci). Směrnice 1977 se na převod činností veřejných podniků v tomto případě vztahovat bude, jelikož se vztahuje na všechny převody jednotek vykonávajících hospodářskou činnost za účelem dosažení zisku, či bez tohoto účelu. Dále pak stanovil, že převod z veřejného subjektu na subjekt soukromého práva spadá pod věcnou působnost směrnice, a tím jsou zachovány nároky zaměstnanců v případě převodu.⁸⁴

Helena Barancová, spatřuje hlavní rozdíl ve věci Henke a Collino právě ve vymezení pojmu „veřejná správa“. Novelizační směrnice totiž zakotvila, že veřejné podniky spadají pod věcnou působnost směrnice, avšak správní reorganizace orgánů veřejné správy a převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy nikoliv.⁸⁵

SDEU se vymezením pojmu „veřejná správa“ ve věci Henke blíže nezabýval,⁸⁶ avšak profesorka Barancová uvádí, že dle pracovníprávní literatury členských států je nutné tento pojem vykládat ve smyslu článku 39 Smlouvy o ES a judikatury SDEU, která se k tomuto článku váže. Na základě tohoto článku jsou pod pojem „veřejná správa“ zahrnovány pracovní pozice v rámci státní služby, jejichž výkonem dochází k uskutečňování státní moci. Z výše uvedených rozhodnutí tedy vyplývá, že úmyslem SDEU nebylo vyjmout z působnosti směrnice všechny orgány veřejné správy, ale pouze případy, kdy dochází k převodu činností spojených s výsostnou pravomocí státu.⁸⁷

Pokud se tedy jedná o převody z veřejného subjektu na soukromý subjekt a naopak, směrnice se na tyto převody, kde veřejnoprávní subjekt nevystupuje jako vykonavatel veřejné moci, vztahovat bude. Aplikace směrnice však bude vyloučena v případě převodů mezi dvěma subjekty veřejné správy, jako tomu bylo ve věci Henke.

⁸⁴ Case C-343/98 (Collino), ze dne 14. 9. 2000. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

⁸⁵ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 32-33. ISBN 978-80-89085-81-1.

⁸⁶ Viz Case C-298/94 (Henke), ze dne 15. 10. 1996. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

⁸⁷ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 32-34. ISBN 978-80-89085-81-1.

SDEU bylo ve věci **Stichting** rozhodnuto, že o převod hospodářské jednotky ve smyslu Směrnice 2001 půjde i v případech, kdy podnik vykonává hospodářskou činnost, jejímž cílem není dosažení zisku.⁸⁸ Nadaci Redmond, která se zabývala zejména poskytováním pomoci drogově závislým, byly poskytovány dotace obcí Groning (tyto dotace byly jediným zdrojem příjmů nadace). Obec poskytování dotací následně ukončila a převedla je na jinou nadaci (Sigma), která se také zabývala pomocí drogově závislým.

SDEU v tomto případě judikoval, že se směrnice bude vztahovat i na případy neziskové organizace jakožto převodce, kdy obec rozhodne o neposkytování dotací a tyto dotace začne vyplácet jiné organizaci, jejíž činnost se shoduje s činností původní (v tomto případě s pomocí drogově závislým).⁸⁹

1.2.1.1.2 Smluvní převod a fúze

Směrnice 2001 uvádí, že se vztahuje na „*veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení*“⁹⁰.⁹¹ Smluvní převod je tedy společně se sloučením způsobem převodu podniku ve smyslu Směrnice 2001 (stejně tak byly tyto způsoby převodu vymezeny i v Novelizační směrnici a Směrnici 1977).

Adrew L. DaSilva ve svém článku uvádí, že ačkoliv není směrnici pojem „smluvní převod nebo sloučení“ definován, směrnice se bude vztahovat na širokou škálu převodů podniků, jako je např. prodej, darování, fúze a nájmy.⁹²

Dle Gregorové, je český překlad pojmu „legal transfer“⁹³ omezující, jelikož zužuje původní význam anglické verze. Dle jejího názoru by byl více vhodným překladem tohoto pojmu „právní převod“. Jelikož je tento pojem v členských státech překládán nejednotně, musel SDEU pojmout výklad tohoto pojmu extenzivně, aby tak byl zajištěn hlavní účel směrnice a nedošlo k omezení tohoto pojmu pouze na převody vzniklé na základě smlouvy.⁹⁴

⁸⁸ Článek 1 odst. 1 c) Směrnice 2001.

⁸⁹ Case C 29/91 (Stichting), ze dne 19. 5. 1992. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

⁹⁰ Sloučení bylo přeloženo z anglického slova „merge“, které mimo jiné v českém překladu znamená fúzovat.

⁹¹ Článek 1 odst. 1 a) směrnice 2001.

⁹² DA SILVA, Andrew, L. Directive 77/187: The ECC's Attempt to Protect Employees Upon the Sale or Transfer of Businesses [online]. *Boston College International & Comparative Law Review*, 1988, 11. vydání, článek 9 [cit. 8.2.2021]. Dostupné z: <https://lawdigitalcommons.bc.edu/iclr/vol11/iss1/9/>.

⁹³ „Smluvní převod“.

⁹⁴ GREGOROVÁ, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu [online databáze]. Praha: *Právník*, Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10 [cit. 8.2.2021]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>.

Rozhodnutí SDEU ve věci **Abels** je důležitým případem, kde byl vyložen pojem „smluvní převod“. V souvislosti s tímto případem a s problematikou odlišného výkladu pojmu „smluvní převod“ SDEU dovodil, že se Směrnice 1977 nemůže posuzovat pouze dle jazykového výkladu textu, ale především s ohledem na účel Směrnice 1977.⁹⁵

Ve věci **Jouini** bylo SDEU judikováno, že se převod může vztahovat jak na písemnou, tak na ústní dohodu mezi převodcem a nabyvatelem, která se týká změny totožnosti osoby, jež je odpovědná za provoz dotčené hospodářské jednotky. Vyloučena není ani konkludentní dohoda mezi převodcem a nabyvatelem v případě, že vyplývá ze spolupráce převodce a nabyvatele směřující k provedení takovéto změny.⁹⁶

Případ **Bork International** se týká věci, kdy si společnost P. Bork International A/S pronajala od společnosti Orehoved Traeog Finérindustri A/S (dále jen „OFT“) továrnu na výrobu dýh z bukového dřeva s tím, že současně převzala zaměstnance továrny. Po jeden a půl roce podala společnost P. Bork International výpověď nájemní smlouvy a následně propustila všechny zaměstnance továrny, přičemž jim poskytla přiměřenou výpovědní dobu. Společnost OTF poté prodala továrnu společnosti Junckers Industrier A/S, která obnovila provoz a převzala více než polovinu zaměstnanců, kteří byli dříve zaměstnání u společnosti P. Bork International. Na základě toho byly podány 4 žaloby, které se týkaly mzdy a platů za dovolenou, které měly být převedeny na společnost Junckers Industries A/S, jako nového zaměstnavatele. Dánský soud v 1. Stupni rozhodl, že koupě továrny nepředstavuje převod podniku a v důsledku toho musí být sporné pohledávky uspokojeny zrušenou společností P. Bork International. V odvolacím řízení bylo řízení přerušeno a byla položena předběžná otázka, zda se Směrnice 1977 použije i na případy, kdy po ukončení nájmu vlastník po nějaké době prodá továrnu třetí osobě, která jí krátce nato uvede opět do provozu.

SDEU v tomto případě judikoval, že takovéto transakce, jaké se uskutečnily za účelem převzetí dotčeného podniku, spadají do působnosti Směrnice 1977, a to i v případě, že došlo k převodu ve více fázích. Jedná se tedy o případ převodu, který nebyl omezen pouze na dva subjekty, a i přesto bylo judikováno, že více fází převodu a neexistence smluvního vztahu mezi převodcem a nabyvatelem nebrání

⁹⁵ Case C-135/83 (Abels), ze dne 7. 2. 1985. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

⁹⁶ Case C-458/05 (Jouini), ze dne 13. 9. 2007. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

aplikaci Směrnice 1977.⁹⁷

Obdobně SDEU rozhodnul ve věci **Tellerup** (Daddy's Dance Hall). Pan Tellerup byl zaměstnán jako manažer restaurace, jejíž nájemní smlouva byla vlastníkem ukončena, a který následně pronajal restauraci novému nájemci, který začal provozovat stejnou činnost jako původní nájemce. SDEU v tomto případě opět judikoval, že převod ve dvou fázích aplikaci Směrnice 1977 nebrání, stejně tak jako neexistence smluvního vztahu mezi převodcem a nabyvatelem.⁹⁸

Další důkaz extenzivního výkladu pojmu „smluvní převod“ je patrný v rozhodnutí SDEU ve věci **Stichting**. Nadaci Redmond, která se zabývala zejména poskytováním pomoci drogově závislým, byly poskytovány dotace obcí Groning (tyto dotace byly jediným zdrojem příjmů nadace). Obec poskytování dotací následně ukončila a převedla je na jinou nadaci (Sigma), která se také zabývala pomocí drogově závislým. Nadace Redmond, která pozbyla veškerých prostředků, podala žádost o zrušení pracovních smluv zaměstnanců, kteří nebyli převzati nadací Sigma.

SDEU v tomto případě judikoval, že skutečnost, že k převodu došlo v rámci jednostranného rozhodnutí obce, která nadaci financovala, není důvodem k vyloučení aplikace Směrnice 1977. Směrnice se tedy bude vztahovat i na případy neziskové organizace jakožto převodce, kdy obec rozhodne o neposkytování dotací a tyto dotace začne vyplácet jiné organizaci, jejíž činnost se shoduje s činností původní (v tomto případě s pomocí drogově závislým).⁹⁹

Ve výše zmíněných rozhodnutích **Rask and Christensen** a **Schmidt** bylo SDEU judikováno, že se směrnice bude vztahovat i na případy, kdy určitou činnost (provoz kantýny a úklid) zajišťoval zaměstnavatel původně sám a následně smluvně přesunul odpovědnost za výkon těchto činností na podnik jiný.¹⁰⁰

Ve věci **Oy Liikenne** SDEU rozhodl, že se Směrnice 1977 bude vztahovat i na případy, kdy dojde na základě výběrového řízení příslušného orgánu veřejné správy ke změně autobusového dopravce, a to za předpokladu, že nový dopravce převezme podstatnou část hmotných složek původního dopravce.¹⁰¹

SDEU v případě **Securitas** judikoval, že se Směrnice 2001 bude vztahovat

⁹⁷ Case C-101/87 (Bork International), ze dne 15. 6. 1988. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

⁹⁸ Case C-324/86 (Tellerup), ze dne 10. 2. 1988. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

⁹⁹ Case C 29/91 (Stichting), ze dne 19. 5. 1992. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁰⁰ Case C-209/91 a Case C-392/92 (Rask and Christensen, Schmidt), ze dne 12. 11. 1992 a 14. 4. 1994. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁰¹ Case C-172/99 (Oy Liikenne), ze dne 25. 1. 2001. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

na situace, kdy zadavatel ukončí smlouvu o poskytování služeb ostrahy a zabezpečení, jež je poskytována dodavatelem a následně uzavře tuto smlouvu s dodavatelem novým, a to i v případě, že tento nový dodavatel odmítá převzít zaměstnance původního dodavatele za předpokladu, že převzal nezbytné vybavení k poskytování služeb zabezpečení a ostrahy.¹⁰²

Ve věci **Temco** se SDEU zabýval problematikou subdodavatelství¹⁰³. Zadavatel zde svěřil úklidové práce dodavateli, který je svěřil subdodavateli. Následně došlo k vypovězení smlouvy a zadavatel uzavřel smlouvu o výkonu úklidových prací s novým dodavatelem, jenž převzal část zaměstnanců subdodavatele, aniž by došlo k převodu jakéhokoliv hmotného či nehmotného majetku. SDEU zde judikoval, že dojde-li k převzetí základní části zaměstnanců subdodavatele, ve smyslu jejich zkušeností a počtu, Směrnice 1977 bude na tento případ aplikovatelná.¹⁰⁴

Hermández Vidal a spol. je případem, ve kterém SDEU judikoval, že dojde-li k převodu hospodářské jednotky,¹⁰⁵ bude se Směrnice 1977 vztahovat na případy, kdy je úklid v podniku zajišťován dodavatelem (jiným podnikem) a následně dojde k vypovězení této smlouvy z důvodu, že si podnik zajistí provádění těchto služeb (úklid svých prostor) sám.¹⁰⁶ V případě **CLECE** bylo následně ve spojitosti s úklidem SDEU judikováno, že ve výše zmíněných případech k převodu nedojde v případě, že se podnik rozhodne provádět úklidovou činnost sám, přičemž za tímto účelem přijme nové zaměstnance (je zde tedy absence převodu hospodářské jednotky).¹⁰⁷

Ve výše zmíněném případě **Abels** žalobce zaměstnávala soukromá společnost Machine-Fabrike Thole BV, u které vnitrostátní soud odložil splácení dluhů a poté rozhodl o její likvidaci. Podnik byl následně na základě smlouvy likvidátorem převeden na soukromou společnost Transport Toepassing en Produktive BV. Tato společnost v původní činnosti společnosti Thole BV pokračovala a také převzala většinu zaměstnanců, mezi kterými byl i pan Abels.

¹⁰² Case C-200/16 (Securitas), ze dne 19. 10. 2017. Dostupné z: <https://curia.europa.eu/>

¹⁰³ Jedná se o případy, kdy dodavatel uzavře smlouvu týkající se výkonu určitých služeb nebo prací se zadavatelem a následně zadá výkon těchto služeb nebo prací či jejich části subdodavateli.

¹⁰⁴ Case C-51/00 (Temco Service Industries SA), ze dne 24. 1. 2002. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁰⁵ Organizované seskupení osob a majetku, které umožňuje výkon určité hospodářské činnosti a sleduje naplnění pro ni specifických cílů.

¹⁰⁶ Case C-127/96, C-229/96, C74/97 (Hermández Vidal a spol.), ze dne 10. 12. 1998. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁰⁷ Case C-463/09 (CLECE), ze dne 20. 1. 2011. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

Zaměstnanci se u holandského soudu domáhali, aby jim nabyvatel jako nový zaměstnavatel uhradil pohledávky (jejich mzdy), které vznikly přede dnem převodu.

SDEU předběžnou otázku holandského soudu, která se týkala aplikace Směrnice 1977 na případy insolventního převodce a zda závazky tohoto převodce přecházejí na nabyvatele, zodpověděl tak, že pokud by se Směrnice 1977 měla vztahovat na převody insolventních společností, bylo by to Směrnici výslovně upraveno. Dále pak zmiňuje fakt, že aplikace Směrnice 1977 na společnosti, na jejichž majetek byl vyhlášen konkurz, by mohla mít na koupi těchto podniků, a tedy i jejich zaměstnance, negativní dopad, a to takový, že by nedocházelo ke koupi celého závodu, ale spíše k rozprodávání majetku společnosti v insolvenční.¹⁰⁸

SDEU tedy judikoval, že se sice Směrnice 1977 nebude vztahovat na převody podniků, ke kterým dojde v rámci insolvenčních řízení, ale bude se aplikovat v případě převodů, k nimž dojde v době, kdy je zadluženému převodci na základě soudního rozhodnutí umožněno pozastavení splácení dluhů, a tím tak na nabyvatele přejdou povinnosti převodce, které vznikly přede dnem převodu (SDEU zde argumentuje tím, že dlužník v případě pozastavení splácení dluhů nepodléhá tak intenzivnímu soudnímu dohledu jako v případě insolvenčního řízení).¹⁰⁹

Ve věci **Dethier** SDEU rozhodl, že se ustanovení směrnice použije na převody podniků, ke kterým dojde na základě smlouvy mezi likvidátorem a nabyvatelem, k čemuž dá soud svolení, a to v době, kdy je podnik v nucené likvidaci^{110,111}.

SDEU ve svém dalším rozhodnutí ve věci **Europièces** shledal, že dobrovolně prováděná likvidace se odlišuje od insolvenčního řízení, které bylo řešeno ve věci Abels, a spíše se podobá případu Dethier, kde se jednalo o nucenou likvidaci podniku iniciovanou soudem v zákonem stanovených případech. Směrnice 1977 se tedy použije i na případy, kdy k převodu dojde během dobrovolné likvidace a nabyvatel následně vyzve zaměstnance dotčené převodem k provádění pracovních úkonů, které společnost v likvidaci požaduje.¹¹²

¹⁰⁸ Case C-135/83 (Abels), ze dne 7. 2. 1985. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁰⁹ DA SILVA, Andrew, L. Directive 77/187: The ECC's Attempt to Protect Employees Upon the Sale or Transfer of Businesses [online]. *Boston College International & Comparative Law Review*, 1988, 11. vydání, článek 9 [cit. 12.2.2021]. Dostupné z: <https://lawdigitalcommons.bc.edu/iclr/vol11/iss1/9/>.

¹¹⁰ Jedná se o likvidaci iniciovanou soudem v zákonem stanovených případech.

¹¹¹ Case C-319/94 (Dethier), ze dne 12. 3. 1998. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹¹² Case C-399/96 (Europièces SA), ze dne 12. 11. 1998. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

Článek 5 Směrnice 2001 (ale i článek 4 odst. 1 písm. a) Novelizační směrnice) stanovil, že „*nestanoví-li členské státy jinak, nevztahují se články 3 a 4 na převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu, pokud je převodce předmětem konkursního řízení nebo obdobného úpadkového řízení, které bylo zahájeno s cílem likvidace majetku převodce a které probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci (kterým může být správce konkurzní podstaty schválený příslušným orgánem veřejné moci).*“¹¹³ Na základě toho ustanovení pod Směrnicí 2001 nespádají výše zmíněné případy, kterými se SDEU zabýval ve svých rozhodnutích týkajících se platební neschopnosti,¹¹⁴ ledaže by členské státy stanovily jinak.

Dalším případem, ve kterém se SDEU zabýval smluvním převodem, byl případ **Ny Molle Kro**. Paní Haninibalsen pronajala tavernu Ny Molle paní Larsen, která následně uzavřela dohodu se sdružením zaměstnanců hotelů a restaurací. Na základě této smlouvy měla paní Larsen dodržovat podmínky jakékoli kolektivní smlouvy přijaté tímto sdružením. Následně byla nájemní smlouva z důvodu neplnění podmínek uvedených v nájemní smlouvě vypovězena, zaměstnanci propuštěni a taverna zůstala až do konce března zavřená, jelikož byla provozována pouze v letním období. Po otevření Paní Hannibalsen převzala původní zaměstnance taverny a začala ji provozovat sama. Paní Hansen, zaměstnankyně taverny se následně u soudu domáhala nedoplatek, jelikož mzda vyplácená paní Hanibalsen byla nižší než mzda, která byla stanovena na základě kolektivní smlouvy ujednané se sdružením zaměstnanců hotelů a restaurací.

SDEU v rámci předběžné otázky dánského soudu judikoval, že se Směrnice 1977 bude vztahovat i na případy, kdy nájemce poruší podmínky vyplývající z nájemní smlouvy, nájem je vypovězen a vlastník následně pokračuje v činnosti, kterou provozoval původní nájemce. Skutečnost, že nedošlo k převodu vlastnictví, zde nehraje roli, jelikož se zaměstnanci nachází v obdobném postavení, jako zaměstnanci v případech, kdy podnik mění majitele v důsledku převodu. Argument, že podnik nebyl v době převodu v provozu a neměl zaměstnance, nebrání aplikaci Směrnice 1977, jelikož zde šlo o sezónní podnik, který je v provozu vždy pouze po určitou část roku.¹¹⁵

Nejčastějším právním důvodem, kterým dochází k převodu podniku nebo

¹¹³ Článek 5 odst. 1 Směrnice 2001.

¹¹⁴ Case Abels, Dethier, Europièces.

¹¹⁵ Case C 287/76 (Ny Molle Kro), ze dne 17. 12. 1987. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

jeho části, je smluvní právní vztah mezi převodcem a nabyvatelem. Smluvním převodem se zde myslí převod podniku nebo jeho části na základě např. smlouvy kupní, darovací, nájemní, dědické.¹¹⁶ Dle výše zmíněných rozhodnutí SDEU lze však smluvní převod vztáhnout i na další právní důvody a situace:

- 1) rozhodnutí orgánu veřejné správy,¹¹⁷
- 2) rozhodnutí soudu,¹¹⁸
- 3) na základě zákona,¹¹⁹
- 4) insourcing (jedná se o případy, kde zaměstnavatel činnosti, které pro něho doposud zajišťoval dodavatel, bude vykonávat nadále prostřednictvím svých zaměstnanců¹²⁰),¹²¹
- 5) outsourcing (jedná se o zajištění určité činnosti, kterou dříve vykonával zaměstnavatel prostřednictvím svých zaměstnanců, jinou osobou¹²²),¹²³
- 6) změna dodavatele,¹²⁴
- 7) subdodavatelství,¹²⁵
- 8) nepřímého převodu a neexistence smluvního vztahu mezi převodcem a nabyvatelem,¹²⁶
- 9) kdy je ukončena nájemní smlouva z důvodu porušení povinností vyplývajících z nájemní smlouvy a majitel převezme zpět svůj podnik a začne ho provozovat sám,¹²⁷
- 10) postupného vítězství ve výběrovém řízení na poskytování určitých služeb.¹²⁸

Z výše uvedeného je tedy patrné, že k přechodu podniku, závodu nebo části

¹¹⁶ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 63. ISBN 978-80-89085-81-1.

¹¹⁷ Viz case Stichting.

¹¹⁸ Viz case Abels.

¹¹⁹ Viz case Dethier.

¹²⁰ HŮRKA, P. Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze [online]. *Právník*, 7/2015 [cit. 10.3.2021]. Dostupné z: https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/pravnik/issues/2015/7/3.H%C5%AFrka_7_2015.pdf.

¹²¹ Viz Case (Hermández Vidal a spol).

¹²² HŮRKA, P. Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze [online]. *Právník*, 7/2015 [cit. 10.3.2021]. Dostupné z: https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/pravnik/issues/2015/7/3.H%C5%AFrka_7_2015.pdf.

¹²³ Viz case Rask and Christensen, Schmidt.

¹²⁴ Viz case Securitas (dojde-li k převzetí podstatné části hmotných složek původního dodavatele).

¹²⁵ Viz case Temco.

¹²⁶ Viz case Tellerup a Bork International.

¹²⁷ Viz case Ny Molle Kro.

¹²⁸ Viz Case Oy Liikenne.

podniku nebo závodu nedochází pouze na základě smluvního převodu, ale zahrnuje i více situací a právních převodů. Výše uvedené samozřejmě platí v případech, že budou naplněna i další kritéria, jako je např. převzetí většiny zaměstnanců nebo hmotných či nehmotných prostředků, jež jsou nezbytné k pokračování v určité činnosti nabyvatelem, což se odvíjí od druhu činností nebo služeb, které jsou předmětem převodu. Blíže se k této problematice autorka práce vrací v souvislosti s převodem hospodářské jednotky, jež si zachovává svou identitu.

Vedle pojmu „smluvní převod“ zahrnuje Směrnice 2001 v článku 1 odst. 1 a), také pojem „sloučení“. Definici tohoto pojmu můžeme nalézt v článku 3 odst. 1 směrnice 78/855/EHS¹²⁹ („Pro účely této směrnice se *"fúzí sloučením"* rozumí operace, kterou jedna nebo více společností převádí v důsledku zrušení bez likvidace celé své obchodní jmění na jinou společnost výměnou za přidělení akcií nástupnické společnosti akcionářům jedné nebo více zanikajících společností a případně doplatek na dorovnání, který nepřekročí 10 % jmenovité hodnoty přidělených akcií, nebo nemají-li jmenovitou hodnotu, jejich účetní hodnoty.“¹³⁰) a v článku 4 odst. 1 („Pro účely této směrnice se *"fúzí splynutím"* rozumí operace, kterou více společností převádí v důsledku zrušení bez likvidace celé své obchodní jmění na společnost, kterou zakládají, výměnou za přidělení akcií nové společnosti jejich akcionářům a případně doplatek na dorovnání, který nepřekročí 10 % jmenovité hodnoty přidělených akcií, nebo nemají-li jmenovitou hodnotu, jejich účetní hodnoty.“¹³¹).

Na základě právního nástupnictví a v důsledku fúze vstupuje nástupnická společnost do právního postavení fúzujících společností, a tím na ni přecházejí práva a povinnosti vyplývající z pracovně právních vztahů. Směrnice Rady 78/855/EHS byla zrušena směrnici Evropského parlamentu a Rady 2011/35/EU a ta byla nahrazena směrnici Evropského parlamentu a Rady 2017/1132. Všechny tyto směrnice však obsahují ustanovení, že *„ochrana práv zaměstnanců jednotlivých fúzujících společností musí být upravena v souladu se směrnicí 2001/23/ES.“*¹³²

Dle výše uvedených rozhodnutí, které spadají do rámce působnosti Směrnice 2001, může autorka práce potvrdit, že SDEU výklad pojmu „smluvní

¹²⁹ DOBEŠ, P. Několik poznámek k převodu (části) podniku [online databáze]. Praha, *Právní rozhledy*, 19/2007 [cit. 19.2.2021]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

¹³⁰ Článek 3 odst. 1 směrnice Rady 78/855/EHS.

¹³¹ Tamtéž, článek 4 odst. 1.

¹³² Viz článek 98 směrnice 2017/1132/EU, článek 12 směrnice 2011/35/EU a 78/855/EHS.

převod“ pojal velice extenzivně, a tím tak pod ochranu směrnice zahrnul široký okruh zaměstnanců a zabránil tak negativním sociálním dopadům, jež by se jich v případě neuplatnění této směrnice mohly týkat.

1.2.1.1.3 Převod hospodářské jednotky se zachováním své identity

Třetí výše zmíněnou podmínkou věcné působnosti směrnice je nutnost existence převodu jednotky, která si zachovává svou identitu, což znamená, že totožnost hospodářské jednotky musí být po jejím přechodu ze strany nabyvatele zachována.¹³³ Nejzásadnějším případem, ve kterém byla poprvé SDEU vyjádřena nutnost převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, a v němž byla také stanovena kritéria pro vymezení převodu, byl případ **Spijkers**.¹³⁴ Na základě tohoto rozhodnutí byl požadavek hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu včleněn do Novelizační směrnice.¹³⁵ Právě na kritéria vymezená ve věci Spijkers se SDEU nejčastěji odvolává ve svých dalších rozhodnutích.

V tomto případě byla činnost společnosti provozující jatka Colaris pozastavena a její prostory, kanceláře a pozemky prodány společnosti Benedikt Abattoir a Alfred Benedikt, která provoz obnovila, ale bez původních zákazníků společnosti Colaris. Zaměstnanci byli společností převzati, až na dva zaměstnance, mezi kterými byl i pan Spijkers. Pan Spijkers se u vnitrostátního soudu domáhal náhrady ušlé mzdy, jelikož jeho pracovní poměr u společnosti Benedikt Abattoir nadále trval.

SDEU judikoval, že rozhodujícím kritériem pro posouzení, zda se jedná o převod podniku, závodu nebo části závodu ve smyslu Směrnice 1977, je skutečnost, jestli si tato hospodářská jednotka i nadále zachová svou identitu. Následně zde dovedl kritéria, ke kterým by vnitrostátní soudy při určování identity (totožnosti) podniku měli přihlížet. Těmito kritérii jsou:

- 1) druh podnikání či závodu,
- 2) zjištění, zda na nový subjekt přecházejí či nepřecházejí hmotná aktiva (nemovitosti či movité věci),

¹³³ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce, komentář*, 3. vydání [online databáze]. Praha: C.H. Beck, 2019. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, hospodářská jednotka, bod 3 [cit. 9.3. 2021]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

¹³⁴ HŮRKA, P. Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonná meze [online databáze]. *Právník*, 7/2015 [cit. 10.3.2021]. Dostupné z: https://www.ilaw.cas.cz/upl/oad/web/files/pravnik/issues/2015/7/3.H%C5%AFrka_7_2015.pdf.

¹³⁵ SCHROMOVÁ, M. Variace na téma „převod zaměstnavatele“ [online databáze]. *Bulletin advokacie*, 3/2007 [cit. 9.3.2021]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

- 3) hodnota nehmotných aktiv v době převodu,
- 4) převzetí či nepřevzetí personálu převodce novým subjektem,
- 5) zda došlo k převzetí nebo nepřevzetí zákazníků převodce,
- 6) stupeň podobnosti mezi činnostmi převodce a nabyvatele,
- 7) případná doba přerušování činnosti podniku, jež je předmětem převodu.¹³⁶

Dle odborné literatury a rozhodování SDEU mají národní soudy posuzovat výše uvedená kritéria společně ve vzájemné souvislosti,¹³⁷ jelikož nesplnění jednoho kritéria nevede automaticky k vyloučení aplikace Směrnice 2001 a žádné z nich není samo o sobě dostatečným kritériem ve smyslu Směrnice 2001. Rozhodujícím faktorem, zda se jedná o převod hospodářské jednotky se zachováním své identity, je převzetí funkčního podniku, který je již zajištěn, z čehož nabyvatel profituje.¹³⁸

Převod hospodářské jednotky se zachováním své identity byl dále řešen již ve výše zmiňovaných případech. SDEU ve věci **Bork International** řešil předběžnou otázku Dánského soudu, zda se jedná o převod podniku za situace, kdy byl ukončen nájem a vlastník poté prodá podnik 3. osobě, která po nějaké době uvede podnik opět do provozu.

SDEU zde judikoval, že je potřeba zaměřit se i na jiná kritéria (kritéria vymezená ve věci *Spijkers*), která určují, zda si podnik zachoval svou identitu či nikoliv, jelikož dočasně přerušovaná činnost sama o sobě neznámá vyloučení aplikace Směrnice 1977.¹³⁹

Dočasné uzavření podniku bylo řešeno i ve věci **Ny Molle Kro**, kde SDEU došel ke stejnému závěru jako v předchozím případě, a to takovému, že dočasné uzavření podniku (v tomto případě šlo o sezónní podnik) a jeho převod mimo sezónu není důvodem, aby byla aplikace Směrnice 1977 vyloučena.¹⁴⁰

Jedním z problémů, který zapříčinil velké množství soudních sporů, byla nejasnost v aplikaci Směrnice 1977 na případy outsourcingu, popř. kdy si v těchto situacích hospodářská jednotka zachová svou identitu. Touto problematikou se

¹³⁶ Case C 24/85 (*Spijkers*), ze dne 18. 3. 1986. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹³⁷ GREGOROVÁ, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu [online databáze]. Praha: *Právník*, Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10 [cit. 22.2.2021]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>.

¹³⁸ THÜSING, G. *European labour Law*, Munchen: C.H. Beck, 2013. s. 216, str. 109. ISBN 978-3-406-65047-5-406-65047-5.

¹³⁹ Case C-101/87 (*Bork International*), ze dne 15. 6. 1988. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁴⁰ Case C 287/76 (*Ny Molle Kro*), ze dne 17. 12. 1987. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

SDEU zabýval v níže uvedených případech Merckx and Neuhuys, Schmidt a Süzen, přičemž ve věci Schmidt a Süzen došlo zjevně k protichůdným závěrům SDEU, ačkoliv se jednalo o velmi podobné případy.¹⁴¹

Ve dvou spojených případech **Merckx and Neuhuys** se řešilo, zda se bude Směrnice 1977 vztahovat i na případy odnětí licence k prodeji a jejímu následnému udělení jinému subjektu. V rozhodné době byli pan Merckx a pan Neuhuys prodejci společnosti Anfo Motors, která prodávala motorová vozidla jako prodejce Ford v řadě obcí bruselské aglomerace. Ford byl také hlavním akcionářem společnosti Anfo Motors. Pan Merckx a Neuhuys byli následně společností Anfo Motors informováni, že bude činnost společnosti ukončena a Ford udělí licenci k prodeji nezávislému prodejci Novarobel v obcích, které doposud spadaly pod obchodní zastoupení Anfo Motors. Dále je informovali, že Novarobel převezme 14 z 64 zaměstnanců společnosti Anfo Motors, jimž zůstanou jejich povinnosti, odpracované roky a všechna další smluvní práva. Společnost dále sdělila svým zákazníkům, že dojde k ukončení jejich činnosti a doporučila jim využití služeb nového prodejce. Pan Merckx a pan Neuhuys odmítli přijmout navrhovaný převod a tvrdili, že Anfo Motors od nich nemůže požadovat, aby pracovali pro jinou společnost, na jiném místě a za odlišných pracovních podmínek a požadovali odstupné. Společnost Anfo Motors tvrdila, že převod byl platný a požádala je, aby se bez dalšího zpoždění dostavili u společnosti Novarobel.

SDEU aplikaci Směrnice 1977 na tyto případy potvrdil, jelikož je Směrnici 1977 nutno vykládat ve smyslu, že identita podniku bude zachována i v případech, kdy autorizovaný prodejce motorových vozidel ukončí na určitém území svou činnost a následně dojde k udělení jeho licence k této činnosti jinému podniku, který převezme část zaměstnanců podniku původního, je doporučen jeho zákazníkům, a to i v případě, že nepřevzme jakákoli aktiva, má jinou strukturu, nabyvatel sídlí jinde, před převodem je propuštěna většina zaměstnanců a nedojde k uzavření smlouvy mezi předmětnými podniky.¹⁴²

Schmidt je již zmiňovaným případem, ve kterém si Paní Schmidt stěžovala na propuštění ze Savings Bank, kde zajišťovala úklid. Propuštěna byla z důvodu,

¹⁴¹ BENNY, R., JEFFERSON, M. and SARGEANT, M. *Employment Law 2012 and 2013* [online databáze]. New York, N.Y.: OUP Oxford (Questions & Answers Series), 2012 [cit. 18.3.2021]. Dostupné z: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,shib&db=nlebk&AN=678158&lang=cs&site=eds-live&scope=site>.

¹⁴² Cases C-171/94, C-172/94 (Merckx Neuhuys), ze dne 7. 3. 1996. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

že si společnost Saving Bank k této činnosti, kterou paní Schmidt zastávala, najala úklidovou firmu Spiegelblank. Firma Spiegelblank paní Schmidt nabídla zaměstnání, avšak mzda, kterou by dostávala, by byla nižší než u Saving Bank.

SDEU zde judikoval, že rozhodným kritériem pro posouzení existence převodu je to, zda podnik pokračuje ve výkonu stejné nebo obdobné činnosti a zachovává si svou identitu. Jak již bylo v této práci řečeno, fakt, že se jedná pouze o činnost pomocnou a ne hlavní, nevyklučuje aplikovatelnost Směrnice 1977, stejně tak i to, že tuto činnost vykonává jediný zaměstnanec. SDEU bylo dále řečeno, že ačkoliv je převod hmotného majetku jedním z kritérií pro určení, zda si podnik zachovává svou identitu, neznamená to automaticky vyloučení aplikace Směrnice 1977 na tento případ, jelikož její aplikovatelnost nemůže záviset pouze na jednom faktoru.¹⁴³

Poslední dvě zmíněná rozhodnutí SDEU (Schmidt a Merckx) byla ve své době podstatně kritizována, a to především z důvodu, že se SDEU v těchto rozhodnutích podstatně odchýlil od požadavků stanovených ve věci Spijkers. Rozhodujícím faktorem zde byl pouhý převod činnosti a skutečnost, že jsou zaměstnanci opět zaměstnání nabyvatelem, bez toho, aniž by byla posuzována kritéria další. Nataša Randlová ve své knize uvádí, že SDEU následně toto zúžené pojetí převodu opustil, což je patrné především v rozhodnutí Süzen.¹⁴⁴

Ve věci **Süzen** Byla SDEU řešena předběžná otázka Německého soudu, týkající se změny dodavatele, který zajišťoval úklidové služby.

SDEU v rozsudku stanovil, že Směrnice 1977 je aplikovatelná pouze na převody stabilní hospodářské jednotky,¹⁴⁵ která není omezena na plnění jediné konkrétní zakázky (Case Rygaard), a že je nutné existenci hospodářské jednotky posuzovat nejen na základě podobnosti činnosti převodce a nabyvatele, ale i na základě všech skutečností charakterizující dotyčnou transakci (druh podniku, převádí-li se hmotná nebo nehmotná aktiva, dochází-li k převzetí zaměstnanců, stupeň podobnosti činnosti prováděné původním zaměstnavatelem a zaměstnavatelem novým atd.¹⁴⁶). Mimo výše zmíněné SDEU v tomto rozhodnutí také uvedl, že je nutné odlišit činnosti, pro které jsou nezbytné hmotné anebo

¹⁴³ Case C-13/95 (Schmidt), ze dne 14. 4. 1994. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁴⁴ RANDLOVÁ, N. *Přechod práv a povinností a hromadné propuštění*, Wolters Kluwer ČR, 2016. s. 140, str. 28-30. ISBN 978-80-7552-149-1.

¹⁴⁵ Jedná se o organizované seskupení osob a majetku, které je způsobilé k hospodářské činnosti a směřuje k dosažení určitého cíle.

¹⁴⁶ Viz Spijkers kritéria.

nehmotné prostředky od těch, jež souvisejí s pracovním potenciálem.¹⁴⁷ V prvním případě zůstane totožnost hospodářské jednotky zachována, přejdou-li na nabyvatele výše zmíněné prostředky. U činností souvisejících s pracovním, tedy lidským potenciálem, zůstane totožnost hospodářské jednotky zachována v případech, že nabyvatel spolu s dotyčnou činností převezme většinu zaměstnanců.¹⁴⁸

Činností, k níž jsou nezbytné hmotné prostředky, je dle rozhodnutí SDEU v již zmiňované věci **Oy Liikenne** provoz autobusových linek. V tomto případě vítěz výběrového řízení převzal většinu zaměstnanců původního provozovatele autobusových linek, avšak bez hmotných prostředků, tedy autobusů, které si zakoupil sám.

Dle SDEU jsou autobusy k provozování této činnosti naprosto nezbytnou složkou, a dokonce důležitější než zaměstnanci, jelikož autobusová doprava nelze být provozována bez autobusů.¹⁴⁹

Ve věci **Abler** SDEU stanovil, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojde v případě změny dodavatele stravovacích služeb v nemocnici, a to i za situace, že nový dodavatel nepřevzme zaměstnance původního dodavatele. Výše uvedené soud dovodil ze skutečností, že nový dodavatel převzal užívání energií, vody, kuchyňského vybavení a okruh stávajících zákazníků.¹⁵⁰ Z tohoto případu lze tedy dovodit, že poskytování cateringových služeb je SDEU považováno za činnost, k níž jsou nezbytné hmotné prostředky, a identita hospodářské jednotky zůstane zachována pouze v případech, že dojde k jejich převzetí.

Naopak za činnost související s pracovním, lidským potenciálem můžeme považovat na základě rozhodnutí SDEU úklidové služby¹⁵¹ nebo ostrahu¹⁵², ale za předpokladu, že dojde k převzetí většiny zaměstnanců původního zaměstnavatele.¹⁵³

Autorka práce vnímá skutečnost, že SDEU od sebe odlišuje činnosti, pro které jsou nezbytné hmotné nebo nehmotné prostředky, a činnosti, kde nejsou tyto

¹⁴⁷ Case C-13/95 (Süzen), ze dne 11. 3. 1997. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁴⁸ DOBEŠ, P. Několik poznámek k převodu (části) podniku [online databáze]. Praha, *Právní rozhledy*, 19/2007 [cit. 9.3.2021]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

¹⁴⁹ Case C-172/99 (Oy Liikenne), ze dne 25. 1. 2001. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁵⁰ Case C-340/01 (Abler), ze dne 20. 11. 2003. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁵¹ Viz case Schmidt.

¹⁵² Viz Case Hidalgo and Others.

¹⁵³ Viz case Süzen.

prostředky určující pozitivně. Pokud by SDEU tyto činnosti neodlišoval, mohlo by dojít k vyloučení aplikace Směrnice 2001 na velké množství případů převodů a ochrana zaměstnanců a jejich práv by tak byla značně omezena. Poškození by pak byli především ti zaměstnanci, kteří vykonávají určité služby a k jejichž výkonu nejsou nezbytné hmotné nebo nehmotné prostředky. Na druhou stranu, pokud by k přechodu práv a povinností postačovala pouhá podobnost činností, bez ohledu na to, zda jsou, nebo nejsou nezbytné k pokračování v této činnosti hmotné nebo nehmotné prostředky, mohla by mít tato skutečnost na převedené zaměstnance negativní dopad (může například dojít k situacím, kdy nabyvatel nebude k pokračování v činnosti převodce dostatečně vybaven¹⁵⁴).

¹⁵⁴ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce, komentář*. 3. vydání [online databáze]. Praha: C.H. Beck, 2019. Právní důvody přechodu, bod 13 [cit. 9.3.2021]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

2 Ochrana práv zaměstnanců při převodech podniků v rámci práva EU

Převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu zakládá právní důsledky na mnoha úrovních. Za nejdůležitější z nich jsou však považovány ty, které se týkají práva jednotlivců (zaměstnanců), jejich zástupců a změn v pracovních a kolektivních smlouvách.¹⁵⁵

Směrnice 2001/23/ES chrání zaměstnance při převodech podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů od původního zaměstnavatele na zaměstnavatele nového. Jejich práva, ale také povinnosti tedy přechází ke dni převodu na nabyvatele. Dále je chráněn před neoprávněnou výpovědí ze strany převodce či nabyvatele, jelikož převod (ve smyslu Směrnice 2001) není sám o sobě důvodem k propuštění, a zakládá právo zástupců zaměstnanců na projednání a informace o převodu, z čehož vyplývá informační a projednací povinnost převodce a nabyvatele vůči zástupcům zaměstnanců o daném převodu.¹⁵⁶

2.1 Zachování práv zaměstnanců

Právním základem Směrnice 2001, který chrání zaměstnance a jeho práva v důsledku převodu podniku, závodu nebo jeho části podniku nebo závodu, je článek 3.¹⁵⁷ Článek 3 odst. 1 Směrnice 2001 uvádí, že práva a povinnosti převodce vyplývající z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru ke dni převodu přecházejí na nového nabyvatele. Členské státy však mohou stanovit, že spolu s nabyvatelem, bude i převodce ode dne převodu odpovídat za závazky vzniklé přede dnem převodu.¹⁵⁸

Ve věci **Martin** SDEU stanovil, že v důsledku převodu na nabyvatele přecházejí veškerá práva převedených zaměstnanců a povinnosti zaměstnavatele vůči nim. Tyto povinnosti mohou být jak individuální, tak kolektivní povahy, a to včetně práv, která může zaměstnavatel jednostranně měnit a rozhodovat o nich.¹⁵⁹

Ve věci **Abels** bylo SDEU judikováno, že do dosavadních práv a povinností

¹⁵⁵ THÜSING, G. *European Labour Law*. Munchen: C.H. Beck, 2013. s. 216, str. 118. ISBN 978-3-406-65047-5-406-65047-5.

¹⁵⁶ Článek 3 odst. 1, čl. 4 odst. 1 a čl. 7 Směrnice 2001.

¹⁵⁷ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 101. ISBN 978-80-89085-81-1.

¹⁵⁸ Směrnice 2001.

¹⁵⁹ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N. a kol. *Zákoník práce, komentář*. 6. vydání [online databáze]. Wolters Kluwer, 2020, Základní pilíře přechodu práv a povinností [cit. 10.3.2021]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>.

převádějíciho vstupuje nabyvatel v den převodu podniku,¹⁶⁰ který odpovídá dni, ke kterému přejde postavení zaměstnavatele odpovědného za provoz převáděného podniku z převodce na nabyvatele. Toto datum je dle SDEU tedy přesným okamžikem, který nelze odložit na jiné datum na základě vůle převodce nebo nabyvatele.¹⁶¹ V tento den tedy budou všechny pracovní smlouvy nebo pracovní poměry existující k datu převodu převedeny na nabyvatele automaticky, jako právní důsledek převodu.¹⁶²

V případě **Tellerup** SDEU mimo jiné řešil, je-li možné aplikaci Směrnice 1977 vyloučit na základě vůle smluvních stran pracovní smlouvy. V již zmiňované věci byl pan Tellerup propuštěn z důvodu skončení nájmu prostorů restaurace a následně znovu přijat novým nájemcem Daddy's Dance Hall. V nové pracovní smlouvě byla na žádost pana Tellerupa sjednaná tříměsíční zkušební doba s dvouměsíční výpovědní lhůtou.

SDEU v tomto případě judikoval, že pravidla stanovená směrnicí jsou nezávislá na vůli smluvních stran pracovní smlouvy a zaměstnanec se práv, která jsou garantována kogentními ustanoveními Směrnice 1977, nemůže vzdát. Toto platí i v případech, že by byl zaměstnanec za vzdání svých práv garantovaných směrnicí kompenzován jinými výhodami, což by způsobilo, že by se z celkového pohledu nenacházel v horší pozici.¹³⁵

V článku 3 odst. 3 Směrnice 2001 je pak uvedeno, že nový zaměstnavatel musí zachovat pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě, které platily pro převodce, a to po dobu trvání této kolektivní smlouvy.¹⁶³ Směrnice 2001 ponechává možnost členským státům dobu pro zachování pracovních podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě zkrátit, tato zkrácená doba však nesmí být kratší než jeden rok.

Možnost zkrácení doby pro zachování pracovních podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě je pro nabyvatele prospěšná především v situacích kdy:

- 1) Kolektivní smlouva byla sjednaná převodcem na delší časové období a nabyvatel se nemůže dohodnout s odborovou organizací na uzavření nové

¹⁶⁰ Case C-135/83 (Abels), ze dne 7. 2. 1985. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁶¹ Case C-478/03 (Celtec), ze dne 26. 5. 2005. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>, stanovisko generálního advokáta k věci C-305/94 (Rotsart de Hertaing), ze dne 4. 7. 1996. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁶² Case C-362/89 (D' Urso), ze dne 25. 7. 1991. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁶³ Do dne rozvázání kolektivní smlouvy, skončení její platnosti nebo nabytí účinnosti nové kolektivní smlouvy.

kolektivní smlouvy.

- 2) Na nabyvatele nepřejdou pracovní poměry členů odborů a žádná nová kolektivní smlouva se tak vyjednávat nebude.¹⁶⁴

V případě, že členské státy možnost zkrácení povinnosti zachování pracovních podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě využijí, zaměstnanci budou dle názoru autorky práce po dostatečnou dobu chráněni před změnou pracovních podmínek, které měli před převodem, a následně pak bude zaměstnavateli umožněno ve výše uvedených situacích v přiměřené době sjednotit např. pracovní podmínky zaměstnanců dotčených převodem se zaměstnanci, jichž se převod netýkal, nebo reagovat na případné změny na trhu a nečekat tak případně i několik let na skončení účinnosti kolektivní smlouvy sjednané převodcem.

Dle Barancové se SDEU přiklonil k extenzivnímu výkladu pojmu „kolektivní smlouva“. Kolektivní smlouvou jsou tedy dle judikatury SDEU podnikové dohody, ale i různé druhy kolektivních smluv.¹⁶⁵

Ve věci **Ny Molle Kro** bylo judikováno, že ačkoliv jsou podmínky a lhůty stanovené kolektivní smlouvou sjednanou před datem převodu závazné i pro nabyvatele, nebude toto ustanovení platit vůči zaměstnancům, kteří nebyli v podniku zaměstnáni v době převodu a byli zaměstnáni až po něm.¹⁶⁶

Ve věci **Werhof** byla řešena otázka změny kolektivní smlouvy po dni převodu, která byla uskutečněna původním zaměstnavatelem (převodcem). Pan Werhof byl zaměstnán ve společnosti DUEWAG AG., jehož pracovní vztah byl upraven kolektivní smlouvou (kolektivní smlouva byla uzavřena mezi AGV a IG Metall, kdy společnost DUEWAG AG. byla členem AGV). Tato společnost byla poté převedena na společnost Siemens DUEWAG AG. (1999), která nebyla vázána žádnou kolektivní smlouvou, ale dohodla se s podnikovou radou na ustanoveních původní kolektivní smlouvy. Mezi společnostmi AGV a IG Metall byla uzavřena kolektivní smlouva (2002), na jejímž základě došlo ke zvýšení mezd o 2,6 %. Pan Werghof se následně u soudu domáhal doplacení rozdílu mezi jeho mzdou u společnosti Siemens DUEWAG AG, a mzdou, kterou stanovila kolektivní

¹⁶⁴ BEZOUŠKA, P. Přesah navrhovaných změn zákoníku práce do oblasti obchodu a podnikání [online databáze]. Plzeň: *Obchodněprávní revue*, 1/2009 [cit. 10.3.2021]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

¹⁶⁵ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 106. ISBN 978-80-89085-81-1.

¹⁶⁶ Case C 287/76 (Ny Molle Kro), ze dne 17. 12. 1987. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

smlouva z roku 2002.

SDEU zde judikoval, že ze směrnice nevyplývá, že by měl být nabyvatel vázán jinými kolektivními smlouvami než těmi, jež jsou platné v době převodu. Směrnice především chrání zájmy zaměstnanců, což ale neznamená, že by měla ignorovat zájmy zaměstnavatelů. Nabyvatel zde není stranou kolektivní smlouvy, a tudíž nemůže být vázán budoucím vývojem této kolektivní smlouvy. Pokud by tomu bylo naopak, byl by nabyvatel omezen na svých základních právech, bezprostředně souvisejících s jeho statusem zaměstnavatele (možnosti vykonávat úpravy, potřebné k výkonu své činnosti sám). Z tohoto tedy vyplývá, že nabyvatel není vázán kolektivními smlouvami, které byly uzavřeny po převodu, ale pouze těmi, které existují ke dni převodu, a tím tak na něj ze zákona přecházejí.¹⁶⁷

Ve věci **Korkein** bylo SDEU stanoveno, že ačkoliv je nabyvatel povinen zachovat podmínky sjednané v kolektivní smlouvě do dne rozvázání kolektivní smlouvy, skončení její platnosti či jejího nahrazení kolektivní smlouvou novou, není povinen zaručit zachování těchto podmínek i po skončení platnosti této kolektivní smlouvy, a to i v případě, že skončení kolektivní smlouvy připadá ke dni převodu dotyčného podniku.¹⁶⁸

V souvislosti s kolektivními smlouvami bylo ve věci **Osterreichischer Gewerkschaftsbund** SDEU rozhodnuto, že pracovní podmínky sjednané kolektivní smlouvou jsou stále účinné ve vztahu k pracovněprávním vztahům, na které se kolektivní smlouva vztahovala v případech, že dojde k vypovězení této kolektivní smlouvy a nová kolektivní smlouva není doposud sjednána.¹⁶⁹

Článek 3 odst. 4 a) Směrnice 2001 zahrnuje ustanovení, že pokud členské státy nestanoví jinak, odstavce 1 a 3 se nebudou vztahovat na nároky zaměstnanců na starobní, invalidní či pozůstalostní důchody spadající do systému podnikového nebo mezipodnikového připojištění, které stojí vedle platného systému sociálního zabezpečení v daném členském státě. V dalším písmeně je pak uvedeno, že pokud členské státy nestanoví, že se odstavec 1 a 3 použije na tyto nároky (starobní, invalidní, pozůstalostní důchody, které vyplývají ze systému důchodového připojištění), přijmou nezbytná opatření ve vztahu k zaměstnancům, kteří již v době převodu podniku nebyli u převodce zaměstnáni.¹⁷⁰

¹⁶⁷ Case C-499/04 (Werhof), ze dne 9. 3. 2006. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁶⁸ Case C-396/07 (Korkein), ze dne 27. 11. 2008. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁶⁹ Case C-328/13 (Osterreichischer Gewerkschaftsbund), ze dne 11. 9. 2014. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁷⁰ Článek 3 odst. 4 a), b) Směrnice 2001.

Směrnice 2001 ve svém článku 4 odst. 2 stanovuje že: „*Je-li skončena pracovní smlouva nebo rozvázán pracovní poměr v důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny.*“¹⁷¹

Ve věci **Europièces** bylo judikováno, že je na vnitrostátních soudech, aby posoudily, proč zaměstnanec odmítl pracovní smlouvu navrhovanou nabyvatelem a zda to nebylo právě z důvodu podstatných změn pracovních podmínek v neprospěch tohoto zaměstnance. Pokud pracovní smlouva obsahuje podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance, členské státy musí zajistit, aby odpovědnost za ukončení pracovní smlouvy nebo poměru byla na straně zaměstnavatele.¹⁷²

SDEU se zabýval i problematikou změny odměňování zaměstnanců dotčených převodem v případě převodů mezi soukromými obchodními korporacemi a státními organizacemi, jelikož zde ve většině případů dochází ke snížení původní mzdy, a to z důvodu odlišného způsobu odměňování u výše zmíněných subjektů.

Ve věci **Delahaye** došlo k převodu z neziskové společnosti, která se zabývala vzděláváním nezaměstnaných na ministerstvo školství. Paní Delahaye tedy zaměstnával přímo stát, jehož odměňování zaměstnanců podléhalo vnitrostátním předpisům, a z tohoto důvodu došlo k podstatnému snížení mzdy paní Delahaye.

SDEU zde judikoval, že ke snížení původní mzdy došlo za účelem dosažení souladu s platnými vnitrostátními předpisy a že nic nebrání tomu, aby v případě převodu podniku z právnické osoby na stát došlo ke snížení pracovního příjmu zaměstnanců dotčených převodem. Příslušné orgány jsou však povinny zohlednit při stanovení příjmu odsloužená léta převedeného zaměstnance, a pokud jejich výpočet vede k podstatnému snížení pracovního příjmu, půjde o podstatnou změnu pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance a v případě rozvázání pracovního poměru bude zaměstnavatel považován za osobu (v souladu s článkem 4 odst. 2 Směrnice 2001), z jejíž strany byla pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončen.¹⁷³ Na výše uvedené může pak zaměstnanec reagovat v souladu

¹⁷¹ Článek 4 odst. 2. Směrnice 2001

¹⁷² Case C-399/96 (Europièces SA), ze dne 12. 11. 1998. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁷³ Case C-425/02 (Delahaye), ze dne 11. 11. 2014. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

s vnitrostátními právními předpisy.¹⁷⁴ V České republice má zaměstnanec právo podat žalobu na podstatné zhoršení pracovních podmínek z důvodu převodu a bude-li soudem uznaná za oprávněnou, má tento zaměstnanec nárok na odstupné.¹⁷⁵

Dalším případem, kdy SDEU řešil problematiku změny mzdových podmínek, byl případ **Ivana Scattolon v Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca**. Paní Scattolon byla zaměstnaná obcí Scorzé jako uklízečka ve státní škole. V roce 2000 byla převedena na seznam Státních zaměstnanců ATA a byl jí udělen plat na základně odpracovaných let. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca však opomnělo do jejích odpracovaných let započítat ta léta, která odpracovala jako zaměstnankyně obce Scorzé, a tím došlo ke snížení jejího pracovního příjmu (pro obec Scorzé pracovala více než 20 let).

SDEU se k věci vyjádřil tak, že i když může dojít ke snížení platu na základě vnitřních předpisů, takováto změna by neměla znamenat pro zaměstnance ještě výraznější snížení příjmu z důvodu, že nabyvatel opomene zohlednit předchozí praxi u původního zaměstnavatele. Posouzení, zda při přechodu k takovémuto snížení platu došlo, je na uvážení vnitrostátního soudu.¹⁷⁶

Ačkoliv SDEU pojem „pracovní podmínky“ vykládá spíše extenzivněji, i tak jsou v pracovníprávní praxi a literatuře vedeny diskuze, co vše je tímto pojmem myšleno. Můžeme zde nalézt zástupce užšího výkladu pojmu „pracovní podmínky“, ale i jeho širšího výkladu.

- 1) Dle užší teorie výkladu pracovních podmínek jsou pod tento pojem zahrnuty pouze individuální práva zaměstnanců, což autoři zdůvodňují s odkazem na článek 3 odst. 3 Směrnice 2001, který je pouhým doplněním individuální právní úpravy, jež zakotvuje článek 1 Směrnice 2001. Dle jejich názoru by tedy článek 3 odst. 3 Směrnice 2001 neměl přesahovat obsahový rámec článku 1 Směrnice 2001.
- 2) Dle širší teorie je nutné tento pojem chápat tak, že zahrnuje jak práva individuální, tak kolektivní. Tento širší výklad více vystihuje účel Směrnice

¹⁷⁴ RANDLOVÁ, N. *Přechod práv a povinností a hromadné propuštění*, Wolters Kluwer ČR, 2016. s. 140, str. 17. ISBN: 978-80-7552-149-1.

¹⁷⁵ § 339a Zákoníku práce.

¹⁷⁶ Case C-108/10 (Ivana Scattolon), ze dne 6. 9. 2011. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

2001 a byl přijat skoro všemi členskými státy EU.¹⁷⁷

Autorka práce zde musí souhlasit s profesorkou Barancovou a jejím tvrzením, že pokud by zákonodárce chtěl omezit přechod práv a povinností pouze na individuální práva, bylo by to směrnicí výslovně uvedeno. Širší výklad pojmu „pracovní podmínky“ chrání zaměstnance a jejich práva ve větším rozsahu, a tak více odpovídá cílům Směrnice 2001, což je ochrana zaměstnanců, kteří jsou dotčeni změnou majitele podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.

V souvislosti s článkem 3 Směrnice 2001 práva a povinnosti z pracovních smluv nebo poměrů přecházejí z převodce na nabyvatele ke dni převodu.¹⁷⁸ V článku 5 odst. 1 Směrnice 2001 je však uvedeno, že k aplikaci článku 3 a 4 nedochází v případě, kdy je převodce předmětem konkursního nebo obdobného úpadekového řízení a probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci, za předpokladu, že členské státy nestanoví jinak.¹⁷⁹

Pokud členské státy stanoví, že se články 3 a 4 Směrnice 2001 na převody během úpadekového řízení zahájeného proti převodci uplatní, může členský stát za podmínky, že toto řízení probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci, stanovit, že se dluhy převodce, které vyplývají z pracovních smluv nebo poměrů a které vznikly přede dnem převodu, na nabyvatele nepřevedou (bez ohledu na článek 3 odst. 1 Směrnice 2001). Výše uvedené je možné aplikovat v případech, že je úpadekové řízení podle předpisů členského státu spojeno alespoň s takovou ochranou, jaká je poskytována v situacích uvedených ve směrnici Rady o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.¹⁸⁰

Druhou možností, kterou mohou členské státy stanovit v případě aplikace článku 3 a 4 Směrnice 2001 na převody během úpadekového řízení zahájeného proti převodci, je, že se nabyvatel, převodce nebo osoba či osoby vykonávající oprávnění převodce na jedné straně a zástupci zaměstnanců na straně druhé dohodnou (pokud to stávající právní úprava nebo zvyklosti dovolují) na změně pracovních podmínek zaměstnanců s cílem zachovat pracovní příležitosti zajištěním přežití podniku,

¹⁷⁷ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 107-108. ISBN 978-80-89085-81-1.

¹⁷⁸ Článek 3 odst. 1 Směrnice 2001.

¹⁷⁹ Tamtéž, čl. 5 odst. 1.

¹⁸⁰ Tamtéž čl. 5 odst. 2 a) Směrnice 2001.

závodu nebo části podniku nebo závodu.¹⁸¹

Členské státy také mohou stanovit, že po dni převodu podniku nebo jeho části bude nabyvatel a převodce společně a nerozdílně odpovídat za závazky, které vznikly přede dnem převodu z pracovních smluv nebo poměrů existujících ke dni převodu.¹⁸²

Ve smyslu článku 3 není Směrnice 2001 aplikovatelná na zaměstnance, kteří:

- 1) Ke dni převodu závodu, podniku nebo části závodu nebo podniku tento podnik opustili (nebyl jim prodloužen pracovně právní vztah na dobu určitou).
- 2) Byli přijati po dni převodu.¹⁸³
- 3) Nevykonávali práci pro převáděnou část podniku.
- 4) Na základě vlastní vůle se rozhodli nepokračovat v pracovněprávním vztahu s nabyvatelem, i když byli k datu převodu zaměstnanci převodce.

Výše uvedené je patrné z rozhodnutí SDEU ve věci **Briot**, kde bylo judikováno, že se Směrnice 2001 nebude vztahovat na případy, kdy zaměstnanci agenturní práce nebyla prodloužena smlouva na dobu určitou, která skončila před převodem činností, jež tento zaměstnanec původně vykonával. Tohoto zaměstnance tudíž nelze považovat za zaměstnance, jehož pracovní smlouva nebo poměr existuje ke dni převodu.¹⁸⁴

Ve věci **Botzen** byla řešena problematika aplikace směrnice ve vztahu k zaměstnancům a jejich zařazením do příslušných oddělení v rámci podniku. Paní Botzen byla zaměstnána ve společnosti Rotterdamsche Droogdok Maatschappij Heijplaat, která se dostala do likvidace. Následně byla vytvořena nová společnost Rotterdamsche Droogdok Maatschappij Heijplaat, která převzala některá oddělení původní společnosti. Ti zaměstnanci, kteří nebyli součástí převzatých oddělení, pak byli propuštěni.

SDEU v tomto případě rozhodl, že pod ochranu směrnice spadají pouze ti zaměstnanci, kteří jsou zařazeni do části podniku (oddělení), které se převádí, a to i v případě, že zaměstnanci nepřevedeného oddělení vykonávají činnost ve

¹⁸¹ Tamtéž, čl 5 odst. 2 b).

¹⁸² Tamtéž, čl. 3 odst. 1.

¹⁸³ Viz Case Ny Molle Kro.

¹⁸⁴ Case C-386/09 (Briot), ze dne 15. 9. 2010. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

prospěch převedené části podniku (oddělení).¹⁸⁵

Ve věci **Merck and Neuhuys** se SDEU zabýval odmítnutím těchto zaměstnanců pokračovat v pracovněprávním vztahu s nabyvatelem a judikoval, že směrnice nebrání tomu, aby se zaměstnanec rozhodl nevyužít ochrany, kterou směrnice poskytuje, jelikož právem zaměstnance je možnost svobodně si zvolit zaměstnavatele. Následně je pak na členských státech, aby posoudily, zda se bude jednat o ukončení pracovní smlouvy nebo rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance či zaměstnavatele. V případě, že důvodem ukončení pracovní smlouvy nebo rozvázání pracovního poměru bude změna výše odměny převedeného zaměstnance, bude tento pracovní poměr nebo pracovní smlouva považována za ukončenou zaměstnavatelem, jelikož se jedná o podstatnou změnu pracovních podmínek.¹⁸⁶ Stejně tak jako ve věci **Merck and Neuhuys** bylo rozhodnuto i ve věci **Katsikas a Skreb**, kde SDEU uvádí, že zaměstnanci nemohou být nuceni pracovat pro zaměstnavatele, kterého si sami nezvolili.¹⁸⁷

Na základě článku 2 odst. 2 Směrnice 2001 nejsou z ochrany poskytované směrnicí vyloučeni zaměstnanci, jejichž pracovní smlouva nebo poměr je uzavřen na dobu určitou, jedná se o dočasný pracovní poměr, ale také nemůžou být z působnosti směrnice vyňaty zaměstnanci z důvodu počtu hodin vykonané práce nebo práce, jež má být vykonána. Toto ustanovení bylo přijato proto, aby nedocházelo k obcházení směrnice a vyloučení určitého typu pracovních smluv nebo poměrů z působnosti Směrnice 2001.¹⁸⁸

V zásadě tedy převod nemění práva a povinnosti převedených zaměstnanců vyplývající z pracovních smluv nebo poměrů platných ke dni převodu a nabyvatel je povinen tyto práva zachovat.¹⁸⁹ Směrnice 2001 však nebrání zaměstnavateli měnit podmínky pracovních vztahů, pokud to povolují vnitrostátní právní předpisy v jiných situacích, než je převod podniku.¹⁹⁰

Výše zmíněné povolení změny pracovních podmínek bylo mimo jiné judikováno SDEU ve věci **Rask and Christensen**, kde zaměstnankyně kantýny

¹⁸⁵ Case C-186/83 (Botzen), ze dne 7. 2. 1985. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁸⁶ Case C-171/94, C-172/94 (Merckx Neuhuys), ze dne 7. 3. 1996. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁸⁷ Cases C-132/91, C-138/91 and C-139/91 (Katsikas and Skreb), ze dne 16. 12. 1992. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁸⁸ Článek 2 odst. 2 a), b), c) Směrnice 2001.

¹⁸⁹ THÜSING, G. *European Labour Law*. Munchen: C.H. Beck, 2013. s. 216, str. 119. ISBN 978-3-406-65047-5-406-65047-5.

¹⁹⁰ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 121. ISBN 978-80-89085-81-1.

byly převedeny na Společnost ISS. Jejich mzdy zůstaly nezměněny, avšak společnost ISS je začala vyplácet k poslednímu dni v měsíci, místo původního posledního čtvrtka v měsíci.

SDEU zde judikoval, že den výplaty je součástí mzdových podmínek, které není možné měnit z důvodu převodu, avšak směrnice nebrání jednostranné změně pracovních podmínek, které povolují vnitrostátní předpisy v jiných situacích, než je převod podniku. Změny pracovních podmínek nemohou být tedy vyloučeny pouze z důvodu převodu. Dle SDEU je účelem směrnice zachovat stejná práva zaměstnanců, které měli před převodem, a zajistit ochranu pracovních podmínek u nabyvatele v takovém rozsahu, který by byl zajištěn v rámci vnitrostátních právních předpisů u převodce.¹⁹¹

S výše uvedeným autorka práce plně souhlasí. Pro nabyvatele by bylo velice nevýhodné, kdyby nemohl pracovní podmínky měnit v případě, že to vnitrostátní předpisy povolují. Zakládalo by to u nich nerovné postavení vůči těm zaměstnavatelům, na něž nebyl podnik, závod nebo část podniky nebo závodu převeden ve smyslu Směrnice 2001.

2.2 Informační a projednací povinnost

Informační a projednací povinnost je upravena článkem 7 Směrnice 2001 a vztahuje se jak na převodce, tak na nabyvatele. Na základě článku 7 odst. 1 Směrnice 2001 musí nabyvatel i převodce uvědomit zástupce svých zaměstnanců, kteří jsou převodem dotčeni v dostatečném předstihu. Přičemž předmět informační povinnosti vůči zástupcům zaměstnanců nebo přímo vůči zaměstnancům¹⁹² je následující:

- 1) stanovené nebo navrhované datum převodu,
- 2) důvod převodu,
- 3) právní, hospodářské a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
- 4) předpokládaná opatření vůči zaměstnancům.¹⁹³

Dostatečný předstih není SDEU blíže vymezen, je zde pouze ustanoveno, že v případě převodce musí být sděleny výše uvedené informace zástupcům svých

¹⁹¹ Case C-209/91 a Case C-392/92 (Rask and Christensen, Schmidt), ze dne 12. 11. 1992 a 14. 4. 1994. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

¹⁹² Pokud v podniku či závodě nejsou zástupci zaměstnanců (viz Směrnice 2001, čl. 7 odst. 6).

¹⁹³ Článek 7 odst. 1 Směrnice 2001.

zaměstnanců v dostatečném předstihu před převodem a v případě nabyvatele pak dříve, než budou jeho zaměstnanci přímo dotčeni převodem, jde-li o jejich podmínky zaměstnání a pracovní podmínky.¹⁹⁴

Článek 7 odst. 2 Směrnice 2001 se pak zabývá projednací povinností, která je na rozdíl od povinnosti poskytnout informace (jedná se o všeobecnou povinnost) o převodu omezená. Projednací povinnost se vztahuje na případy, kdy je předpokládáno nějaké nepříznivé opatření vůči zaměstnancům, kterým může být např. snížení počtu zaměstnanců.¹⁹⁵ Tato opatření je nabyvatel i převodce povinen projednat se zástupci zaměstnanců (opět v dostatečném předstihu) s cílem dosáhnout dohody.¹⁹⁶

Článek 7 odst. 4 Směrnice 2001 uvádí, že projednací a informační povinnost se vztahuje i na situace, kdy dojde k rozhodnutí o převodu ve smyslu Směrnice 2001 podnikem, který zaměstnavatele kontroluje.¹⁹⁷

Pokud podnik nemá žádné zástupce zaměstnanců, musí být informováni o stanoveném nebo navrhovaném datu převodu, důvodech převodu, právních, hospodářských a sociálních důsledcích převodu a předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům přímo převodem dotčení zaměstnanci.¹⁹⁸ Tento článek obsahuje tedy aspoň minimální ochranu práv zaměstnanců na informace o převodu v případech, kdy se jedná o menší podniky, které nemají žádné zástupce zaměstnanců.¹⁹⁹

Na základě Směrnice 2001 mohou členské státy přijmout vhodná opatření, aby převodce oznámil nabyvateli veškerých práva a povinnosti, která na něj budou převedena, pokud tato práva a povinnosti jsou, nebo by měla být známa převodci v okamžiku převodu. Skutečnost, že převodce opomene oznámit výše uvedené nabyvateli, nemá vliv na platnost převodu, jakož i na práva a povinnosti zaměstnanců vůči nabyvateli nebo převodci.²⁰⁰

V rozhodnutí SDEU ve věci **Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland** bylo judikováno, že vnitrostátní právní předpisy musí účinně a přiměřeně zabezpečit sankce za

¹⁹⁴ Tamtéž.

¹⁹⁵ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 99. ISBN 978-80-89085-81-1.

¹⁹⁶ Článek 7 odst. 2 Směrnice 2001.

¹⁹⁷ Tamtéž, čl. 7 odst. 4.

¹⁹⁸ Tamtéž, čl. 7 odst. 6 Směrnice 2001.

¹⁹⁹ THÜSING, G. *European Labour Law*, Munchen: C.H. Beck, 2013. s. 216, str. 126. ISBN 978-3-406-65047-5-406-65047-5.

²⁰⁰ Článek 3 odst. 2 Směrnice 2001.

nedodržení informační povinnosti nebo projednací povinnosti vůči zástupcům zaměstnanců (popřípadě vůči svým zaměstnancům).²⁰¹

Autorka knihy *Európské pracovné právo, Prevod podniku* ve své knize uvádí, že článek 7 Směrnice 2001 představuje pouze minimální ochranu zaměstnanců v případě sloučení společností nebo převodu podniků, a proto mohou členské státy v rámci práva na informace a práva na projednání upravit tuto problematiku příznivějšími právními nebo správními předpisy.²⁰²

2.3 Ochrana zaměstnanců proti výpovědi

Základem ochrany zaměstnanců proti výpovědi dané převodcem či novým nabyvatelem je článek 4 Směrnice 2001. V článku 4 odst. 1 je stanoveno, že převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě důvod pro propuštění zaměstnance, a to jak ze strany převodce, tak nabyvatele. Dále je zde uvedeno, že článek 4 odst. 1 Směrnice 2001 nebrání propuštění z důvodů hospodářských, technických nebo organizačních, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců. Členské státy mohou stanovit, že se výše uvedené nebude vztahovat na zvláštní kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy členských států, jež se týkají ochrany před propuštěním.²⁰³

Na základě tohoto ustanovení, Směrnice 2001 brání převodci nebo nabyvateli v propuštění zaměstnanců, je-li jediným důvodem propuštění převod podniku nebo převod části podniku s výjimkou výše uvedených zvláštních kategorií zaměstnanců, na něž se nevztahují právní předpisy členských států týkající se ochrany před propuštěním.²⁰⁴

Ve věci **Komise v. Belgické království** bylo SDEU řešeno nesplnění povinnosti řádné implementace Směrnice 1977 do vnitrostátního právního řádu, jelikož Belgie z působnosti článku 4 odst. 1 vyňala zaměstnance ve výpovědní době a v důchodovém věku. Belgie v tomto případě namítala, že tito zaměstnanci mají dle belgických předpisů kratší výpovědní dobu než ostatní zaměstnanci, a tudíž je lze vztáhnout pod zvláštní kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují

²⁰¹ Case C-382/92 (Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland), ze dne 8. 6. 1992. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

²⁰² BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 100. ISBN 978-80-89085-81-1.

²⁰³ Článek 4 odst. 1 Směrnice 2001.

²⁰⁴ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 123. ISBN 978-80-89085-81-1.

právní předpisy členských států, které se týkají ochrany před propuštěním.

SDEU v této věci rozhodl, že ochrana zaměstnanců před propuštěním ze strany zaměstnavatele platí pro všechny případy, kdy jsou zaměstnanci podrobení převodu, a to i v situacích, kdy je jim poskytována vnitrostátními právními předpisy alespoň určitá minimální omezená ochrana. Za ochranu poskytovanou právními předpisy členských států je považováno i stanovení výpovědní doby, a tudíž jim ochrana poskytovaná Směrnicí 1977 nesmí být odepřena.²⁰⁵

V již jednou zmíněné věci **Bork International** bylo judikováno, že ačkoliv se Směrnice 1977 vztahuje pouze na zaměstnance, jejichž pracovní smlouva či pracovní poměr existuje ke dni převodu, bude se dále vztahovat i na zaměstnance, kteří byli propuštěni přede dnem převodu v rozporu s článkem 4 odst. 1. Na tyto zaměstnance se bude hledět, jako by byli stále zaměstnáni. Posouzení, zda k jejich propuštění došlo z důvodu převodu, budou muset dokázat vnitrostátní soudy s přihlédnutím k okolnostem propuštění, časové blízkosti propuštění ke dni převodu a ke skutečnosti, zda byli tito zaměstnanci následně znovu přijati nabyvatelem.

Takto bylo SDEU rozhodnuto, aby nedocházelo k obcházení ustanovení článku 3 odst. 1, který se vztahuje pouze na pracovní smlouvy nebo pracovní poměry platné ke dni převodu tím, že převodce své zaměstnance propustí před dnem převodu a nabyvatel je poté znovu zaměstná, ale za jiných (zhoršených) podmínek, než tomu bylo u převodce.²⁰⁶

Ve věci **Vigano** bylo řešeno, co se myslí pojmem „hospodářské, technické nebo organizační důvody“. V tomto případě došlo k převodu části obchodů a zaměstnanců ze společnosti Red Elite de Electrodomésticos na společnost Electro Calvet. Následně byl ukončen pronájem nebytových prostor ze strany pronajímatele, v nichž se obchody nacházely a zaměstnanci tak byli propuštěni.

SDEU zde judikoval, že v případě výpovědi nájemní smlouvy pronajímatelem a nemožnosti převedení zaměstnanců do jiných prostor či obchodů jde o propuštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, a tedy nejde o porušení povinností vyplývajících ze Směrnice 2001. Dle SDEU nemůže jít Směrnice 2001 tak daleko, aby zasáhla do práv třetích osob, které se tohoto převodu neúčastní, a uložila jim povinnost strpět automatický přechod nájemní smlouvy.²⁰⁷

²⁰⁵ Case C-237/84 (Komise v. Belgické království), ze dne 15. 4. 1986. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

²⁰⁶ Case C-101/87 (Bork International), ze dne 15. 6. 1988. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

²⁰⁷ Case C-313/07 (Vigano), ze dne 16. 10. 2008. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

Obdobně bylo SDEU judikováno i ve věci **Juuri**, a to tak, že dojde-li k ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru bez jakéhokoliv porušení povinností vyplývajících ze Směrnice 2001, směrnice neukládá členským státům povinnost zaručit zaměstnancům nárok na peněžitou náhradu, jako je tomu v případech, kdy zaměstnavatel neoprávněně propustí zaměstnance z důvodu převodu. Dle názoru SDEU by ale měl vnitrostátní soud zajistit, aby nabyvatel v těchto případech nesl alespoň důsledky, které vnitrostátní právo spojuje s ukončením pracovní smlouvy nebo pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (např. výplata mzdy a dalších dávek odpovídajících výpovědní době, jež je zaměstnavatel povinen dodržet).²⁰⁸

Ve věci **Dethier** bylo SDEU judikováno, že zaměstnanci, kteří byli neoprávněně propuštěni ze zaměstnání krátce před převodem závodu podniku nebo části závodu nebo podniku převodcem nebo nabyvatelem (v případě že nejde o výpověď z organizačních, hospodářských nebo technických důvodů) a které nabyvatel následně nepřevzal, se mohou domáhat neplatnosti propuštění, a to vůči nabyvateli, jelikož jejich pracovněprávní vztah nadále pokračuje. Ustanovení směrnice, a to především ta, která se týká ochrany zaměstnanců proti neoprávněné výpovědi z důvodu převodu, musí být považována za kogentní, a tudíž se od nich nelze odchýlit.²⁰⁹

2.4 Ochrana funkcí zástupců zaměstnanců po převodu podniku

Definici zástupců zaměstnanců nalezneme v článku 2 odst. 1 Směrnice 2001 a rozumí se jimi zástupci zaměstnanců a související výrazy podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států²¹⁰. Zástupcem zaměstnanců je tedy každá osoba, skupina osob nebo orgán, který je pověřený prosazováním zájmů zaměstnanců.²¹¹

Ochranou funkcí zástupců zaměstnanců se pak zabývá článek 6 Směrnice 2001, který ve svém odstavci 1 stanovuje, že status a funkce zástupců zaměstnanců dotčených převodem zůstanou zachovány ve stejné míře a za stejných podmínek jako přede dnem převodu na základě právních a správních předpisů nebo dohod za předpokladu, že si podnik, závod nebo část podniku nebo závodu zachovají po převodu svou samostatnost a že jsou podmínky pro vytvoření zastoupení

²⁰⁸ Case C-396/07 (Juuri), ze dne 27. 11. 2008. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

²⁰⁹ Case C-319/94 (Dethier), ze dne 12. 3. 1998. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

²¹⁰ Směrnice 2001.

²¹¹ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 127. ISBN 978-80-89085-81-1.

zaměstnanců splněny.²¹²

Podmínkou pro zachování statusu a funkcí zástupců zaměstnanců je tedy zachování hospodářské jednotky, která není pohlcena v rámci složitějších struktur podniků. Dle odborné literatury nemusí být podmínka zachování samostatnosti naplněna úplně, jelikož postačí, že si podnik nebo jeho část udrží alespoň organizační samostatnost. Pokud však dojde k převodu, kdy se část podniku převede do jiné části podniku, která nebyla předmětem převodu podniku nebo jeho části, převáděná část podniku svou samostatnost pozbyde.²¹³

SDEU se ve věci **UGT-FSP** zabýval právě interpretací pojmu „samostatnost“ podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu a v souvislosti s tím judikoval, že pojem „samostatnost“ není v žádném případě totožný s pojmem „identita“ ve smyslu článku 1 odst. 1 b) Směrnice 2001. Toto zdůvodňuje SDEU tak, že v případě totožnosti těchto pojmů by byla úvodní věta článku 6 odst. 1 Směrnice 2001 zbavena svého účelu, jelikož by se tento článek automaticky uplatnil v případě zachování identity podniku, závodu nebo jeho částí ve smyslu článku 1 odst. 1 b). Dle SDEU se otázka zachování samostatnosti pro účely článku 6 Směrnice 2001 řeší až pro prokázání skutečnosti, že došlo k převodu ve smyslu Směrnice 2001.

SDEU dále v této věci stanovil, že podnik si svou samostatnost zachová v případech, kdy zůstanou po převodu organizační pravomoci vedoucích pracovníků převáděné jednotky u nabyvatele nezměněny a v těchto případech tedy musí být práva zaměstnanců na zastoupení vykonávána za stejných podmínek a stejným způsobem, jako tomu bylo před převodem.²¹⁴

Článek 6 odst. 1 se nepoužije v případech, kdy dojde podle právních nebo správních předpisů nebo zvyklostí členských států nebo podle dohody se zástupci zaměstnanců ke splnění podmínek, nezbytných k jmenování nových zástupců zaměstnanců nebo pro znovuvytvoření zastoupení.²¹⁵

V případech, kdy je převodce předmětem konkurzního řízení nebo obdobného úpadkového řízení, mohou členské státy přijmout opatření, která jsou nezbytná k zajištění zastoupení zaměstnanců dotčených převodem do dne, než

²¹² Směrnice 2001.

²¹³ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 128. ISBN 978-80-89085-81-1.

²¹⁴ Case C-151/09 (UGT-FSP), ze dne 29. 7. 2010. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

²¹⁵ Článek 6 odst. 1 Směrnice 2001.

dojde k novým volbám nebo jmenování zástupců zaměstnanců.²¹⁶

Členské státy dále mohou přijmout opatření v případech, kdy si podnik, závod nebo část podniku nebo závodu nezachová po převodu svou samostatnost, a to taková, která zajistí zastoupení převáděných zaměstnanců po dobu nezbytnou pro nové vytvoření nebo jmenování zastoupení zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.²¹⁷

Článek 6 odst. 2 Směrnice 2001 se pak zabývá skončením funkčního období zástupců zaměstnanců dotčených převodem v důsledku tohoto převodu. Skončí-li tedy funkční období zástupců zaměstnanců v důsledku převodu, tito zástupci budou nadále pod ochranou, kterou stanovují právní předpisy, nařízení nebo zvyklosti členských států.²¹⁸

Směrnice v článku 7 odst. 3 odkazuje na možnost zástupců zaměstnanců obrátit se na rozhodčí orgán s žádostí o rozhodnutí o opatřeních, která mají být přijata vůči zaměstnancům, a to především v případech, kde prováděný převod může značně znevýhodnit velkou část zaměstnanců.²¹⁹

Cílem článku 6 Směrnice 2001 je tedy zabezpečit pokračování výkonu funkcí zástupců zaměstnanců po převodu podniků, ale i zabezpečit ochranu zaměstnanců, které tito zástupci zastupují a jejich zájmy prosazují vůči zaměstnavateli.

Článek 6 garantuje udržení funkcí zástupců zaměstnanců do té míry, jak je stanoveno v právních a správních předpisech členských států. Je tedy na členských státech, jak bude upraveno právní postavení zástupců zaměstnanců při převodech podniků nebo jejich části.²²⁰

²¹⁶ Tamtéž.

²¹⁷ Článek 6 odst. 1 Směrnice 2001.

²¹⁸ Tamtéž, čl. 6 odst. 2.

²¹⁹ Tamtéž, čl. 7 odst. 3.

²²⁰ BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s., str. 129. ISBN 978-80-89085-81-1.

3 Právní úprava ochrany práv zaměstnanců při převodech podniků v rámci práva ČR

3.1 Vývoj

Směrnice 2001 zavazuje členské státy Evropské unie „*aby zavedly do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření, která umožní všem zaměstnancům a zástupcům zaměstnanců, kteří se považují za poškozené nedodržováním povinností vyplývajících z této směrnice, aby se mohli domáhat svých nároků soudní cestou po případném využití jiných příslušných prostředků.*“²²¹

Směrnice 2001 se tak stala pro Českou republiku závazná s jejím vstupem do Evropské unie k 1. 5. 2004. Před tímto vstupem bylo nutné zharmonizovat českou právní úpravu s právem EU, což platilo i v případě Směrnice 2001. Ochrana zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele v souvislosti se změnami struktur podniků však nebyla v rámci České republiky úplnou novinkou. Přejed práva a povinností z pracovněprávních vztahů byl upraven již v rámci českého právního řádu ještě předtím, než se Česká republika začala připravovat na vstup do Evropské unie a než byla vůbec přijata Směrnice 1977, a to zákonem 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění platném do 31. 12. 2000.²²²

V zákoníku práce, ve znění platném do 31. 12. 2000 byl upraven institut přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v ustanoveních § 249 - § 251b. V § 249 bylo vyjádřeno, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází v případě zániku zaměstnavatele sloučením, splynutím, rozdělením zaměstnavatele a změnou právní formy zaměstnavatele, a to v případech, že k zániku zaměstnavatele nedojde v likvidaci. Zákoník práce ve znění do 31. 12. 2000 pamatoval i na další možné případy zániku zaměstnavatele, jako je uplynutí doby, na kterou je založen, nebo splnění úkolu, pro který byl založen, a zahrnul je mezi případy, na základě kterých, dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Dále byl pak přechod práv a povinností spojen s převodem části zaměstnavatele na zaměstnavatele nového. Na základě § 251a pak práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v případě úmrtí zaměstnavatele

²²¹ Článek 9 Směrnice 2001.

²²²GREGOROVÁ, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu [online databáze]. Praha: *Právník*, Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10 [cit. 7.3.2021]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>.

přecházela na jeho dědice.²²³

Ačkoliv zde tedy existovala právní úprava institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, dle Gregorové bylo nutné tuto dosavadní právní úpravu výše uvedené problematiky harmonizovat před vstupem do Evropské unie, a to především z těchto důvodů:

- 1) „z těchto ustanovení nevyplývalo, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů by docházelo i v případě, že by se převáděly pouze činnosti zaměstnavatele a původní zaměstnavatel sám by existoval dále;
- 2) že přechod práv a povinností z pracovněprávních povinností by nastal i v případě, že by se sice zaměstnavatel změnil, ale nezměnily by se vlastnické poměry (nájem).“²²⁴

Mimo výše uvedené, zde také autorka práce spatřuje absenci institutů, týkajících se ochrany zaměstnanců při převodech podniků tak, jak jsou upraveny Směrnicí 2001. Jedná se např. o povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance, popřípadě jejich zástupce o převodu podniku, a tento převod se zástupci zaměstnanců projednat v případech, že by měla být vůči zaměstnancům, kteří jsou převodem dotčeni, přijata nějaká nepříznivá opatření.

Česká právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů byla zharmonizována s komunitárním právem novelou zákoníku práce zákonem č. 155/2000 Sb.²²⁵

V posledním znění zákoníku práce č. 65/1965 bylo upraveno, že „k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákoníkem nebo zvláštním právním předpisem.“²²⁶

V novelizovaném znění zákoníku práce č. 65/1965 bylo uvedeno, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází na základě převodu zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo v případě převodu úkolů nebo činností zaměstnavatele anebo jejich částí k jinému zaměstnavateli. Z § 251

²²³ GREGOROVÁ, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu [online databáze]. Praha: Právník, Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10 [cit. 7.3.2021]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>.

²²⁴ Tamtéž.

²²⁵ Zákon, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

²²⁶ § 249 odst. 1, zákoník práce č. 65/1965. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65>.

je pak možné dovodit, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojde i v případě rozdělení zaměstnavatele, splněním úkolů, pro které byl zaměstnavatel zřízen, uplynutím doby, na kterou byl zřízen, a v případě úmrtí zaměstnavatele jako fyzické osoby.²²⁷

Informační a projednací povinnost byla zakotvena v § 250. Na základě tohoto ustanovení byl pak převodce i nabyvatel povinen informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců o převodu a projednat s nimi datum převodu, důvody převodu, právní, ekonomické a sociální důsledky převodu a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům, jež jsou převodem dotčeni. V případě absence výše zmíněných orgánů pak musel převodce i nabyvatel informovat a projednat výše zmíněné skutečnosti přímo s dotčenými zaměstnanci.²²⁸

Tato právní úprava byla posléze převzata zákonem č. 265/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „**Zákoník práce**“), aniž by došlo k větším změnám v oblasti převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.²²⁹ Zákoník práce byl následně několikrát měněn, např. zákonem č. 365/2011 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, který je považován za první zásadní koncepční právní úpravu od doby jeho přijetí v roce 2006.²³⁰ Počátkem tohoto roku pak nabyt účinnosti zákona č. 285/2020 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. Současná právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je obsažena v hlavě XV, § 51a a v § 363 Zákoníku práce²³¹.

3.2 Právní důvody převodu

§ 338 odst. 1 zákoníku práce stanovuje, že „*k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít pouze v případech stanovených tímto nebo jiným zákonem.*“²³²

²²⁷ § 249 odst. 2, § 251 a § 251a zákoník práce č. 65/1965. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65>.

²²⁸ Tamtéž.

²²⁹ GREGOROVÁ, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu [online databáze]. Praha: *Právník*, Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10 [cit. 10.3.2021]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>.

²³⁰ BĚLINA, M., PICHRT, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku) [online databáze]. Praha: *Právní rozhledy*, 17/2011 [cit. 10.3.2021]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

²³¹ Zde jsou obsažena ustanovení, od kterých je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnanců.

²³² § 338 odst. 1 Zákoníku práce.

Z tohoto článku vyplývá, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít v situacích, kdy to předpokládá Zákoník práce anebo jiný zákon, a je vyloučeno, aby nastal jen na základě smluvního ujednání zaměstnavatelských subjektů.²³³ Jiným zákonem je zde myšlen např. občanský zákoník, který uvádí, že fúze sloučením nebo splynutím jsou považovány za převod činnosti zaměstnavatele (§ 178 odst. 1). Stejně tak se za převod činnosti považuje rozdělení sloučením, odštěpení, jakož i jiné způsoby rozdělení (§ 179 odst. 1), pacht (§ 2349 odst. 2) a koupě závodu (§ 2175 odst. 2). Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je dále upraven zákonem č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností, zákonem 182/2006 Sb., insolvenčním zákonem a zákonem č. 427/190 Sb., o převezech vlastnictví státu k některým věcem na jiné právnické nebo fyzické osoby.²³⁴

K tomuto článku se Nejvyšší soud ČR vyjádřil ve svém rozhodnutí **sp. zn. 21 Cdo 4030/2009** tak, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpisy, ale i samotný zákoník práce. K přechodu tedy dochází na základě prodeje podniku nebo jeho části, nájmu podniku nebo jeho části, při prodeji podniku ve veřejné dražbě, v dalších případech stanovených zvláštními zákony a také v případě, když budou splněny předpoklady uvedené v § 338 odst. 2 Zákoníku práce.²³⁵

Od 30. 7. 2020 je výše uvedenými předpoklady myšleno²³⁶:

- 1) převod činností zaměstnavatele k novému zaměstnavateli (nabyvateli),
- 2) převod části činností zaměstnavatele k novému zaměstnavateli (nabyvateli).²³⁷

Původní znění Zákoníku práce šlo nad rámec Směrnice 2001, jelikož skutečnost, že k přechodu práv a povinností postačoval pouhý převod činností bez

²³³ VACÍK, T., PALEČEK, K. Na základě jakých právních skutečností dochází (ještě) k převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele dle § 338 a násl. Zákoníku práce? [online databáze]., *Bulletin advokacie*, 1-2/2013[cit. 10.3.2021]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

²³⁴ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce, komentář*. 3. vydání [online databáze]. Praha: C.H. Beck, 2019. Úprava právních důvodů přechodu, bod 10 [cit. 10.3.2021]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

²³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009, ze dne 9. 9. 2010. Dostupné z : https://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/4D4E9B795C9AF4B2C1257A4E00677E49?op=onDocument&Highlight=0.null.

²³⁶ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N. a kol. *Zákoník práce, komentář*. 6. vydání [online databáze]. Wolters Kluwer, 2020. Kdy dochází k přechodu práv a povinností [cit. 10.3.2021]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>.

²³⁷ § 338 odst. 2 Zákoníku práce.

jakýchkoliv pevně vymezených kritérií (na rozdíl od Směrnice 2001, která vyžaduje převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu), zakládala uplatnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na více transakcí, než je Směrnicí 2001 vyžadováno.²³⁸ Odborná veřejnost toto široké vymezení brala spíše negativně a bylo uváděno, že původní právní úprava vycházela z rozhodnutí SDEU ve věci Schmidt, které bylo SDEU již dávno překonáno.²³⁹

Na výše uvedené reagovala novela zákoníku práce²⁴⁰ tak, že změnila znění § 338 odst. 3. Na základě tohoto ustanovení (nejde-li o převodu činnosti zaměstnavatele podle jiného zákona) dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu činností z převodce na nabyvatele pouze v případech, když budou splněny následující podmínky:

- 1) *„činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,²⁴¹*
- 2) *činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,²⁴²*
- 3) *bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,²⁴³*
- 4) *činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu²⁴⁴ a*
- 5) *je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.^{245 246}*

Ze současného znění § 338 odst. 3 Zákoníku práce je patrné, že se zákonodárce při vymezení podmínek převodu činností nechal inspirovat

²³⁸ RANDLOVÁ, N. *Přechod práv a povinností a hromadné propuštění*, Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 140, str. 3-4, ISBN: 978-80-7552-149-1.

²³⁹ MORÁVEK, J. *Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo*[online databáze]. Praha: *Právní rozhledy*, 13-14/2020[cit. 10.3.2021]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

²⁴⁰ Provedená zákonem č. 285/2020 Sb., s účinností od 1. 1. 2021.

²⁴¹ Odpovídá rozhodnutí SDEU ve věci Spijkers.

²⁴² Odpovídá čl. 3 odst. 3 písm. b) nařízením o převodu podniků č. 246 (TUPE 2006).

²⁴³ Odpovídá rozhodnutí SDEU ve věci Ivana Scattolon.

²⁴⁴ Odpovídá rozhodnutí SDEU ve věci Rygaard.

²⁴⁵ Odpovídá rozhodnutí SDEU ve věci Süzen.

²⁴⁶ § 338 odst. 3 Zákoníku práce.

judikaturou SDEU, ale i nařízením o převodu podniků č. 246 (tzv. TUPE 2006),²⁴⁷ jež ve Spojeném království představuje implementaci Směrnice 2001.²⁴⁸ Tato úprava ochrany práv zaměstnanců při převodech podniků v článku 3 odst. 3 stanovuje podmínky, které mají být naplněny, aby došlo k převodu činností obdobně, jak je uvedeno v Zákoníku práce.²⁴⁹

Nabyvatele Zákoník práce definuje jako právnickou nebo fyzickou osobu, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele (převodce) nebo v činnosti obdobného druhu, a to bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv.²⁵⁰ Rozhodující pro posouzení, zda na nabyvatele přejdou práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, je tedy skutečnost, je-li nabyvatel způsobilý být zaměstnavatelem a bude-li pokračovat v obdobných činnostech, jako původní zaměstnavatel (převodce).²⁵¹

3.3 Ochrana práv zaměstnanců

Česká právní úprava chrání zaměstnance stejně jako Směrnice 2001 při převodu pracovních poměrů od původního zaměstnavatele k zaměstnavateli novému. Práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů tedy přecházejí v plném rozsahu na nabyvatele. Zaměstnanec dotčený převodem je chráněn před neoprávněnou výpovědí z důvodu převodu jak ze strany převodce, tak nabyvatele a Zákoník práce dále zakládá povinnost dosavadního zaměstnavatele a nabyvatele informovat v dostatečném předstihu odborovou organizaci a radu zaměstnanců, popř. přímo dotčené zaměstnance o budoucím převodu.²⁵²

Všechny výše zmiňované instituty, které představují ochranu práv zaměstnanců při převodu činností na nového zaměstnavatele v rámci České republiky, budou rozebrány níže.

²⁴⁷ HŮRKA, P. Přejedání práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze [online]. *Právník*, 7/2015 [cit. 10.3.2021]. Dostupné z: https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/pravnik/issues/2015/7/3.H%C5%AFrka_7_2015.pdf

²⁴⁸ BENNY, R., JEFFERSON, M. and SARGEANT, M. *Employment Law 2012 and 2013* [online databáze]. New York, N.Y.: OUP Oxford (Questions & Answers Series), 2012 [cit. 18.3.2021].

²⁴⁹ RANDLOVÁ, N. *Přechod práv a povinností a hromadné propuštění*, Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 140, str. 51, ISBN: 978-80-7552-149-1.

²⁵⁰ § 338 odst 4 Zákoníku práce.

²⁵¹ GREGOROVÁ, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu [online databáze]. Praha: *Právník*, Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10 [cit. 10.3.2021]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>.

²⁵² § 338 odst. 2, § 339 Zákoníku práce.

3.3.1 Zachování práv zaměstnanců

Zachování práv zaměstnanců je obsaženo v § 338 odst. 2 Zákoníku práce, který zní: „*dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (dále jen „činnost zaměstnavatele“), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.*“²⁵³

Výše uvedené platí v případě, že současně s převodem činností nebo její části budou splněny podmínky uvedené v § 338 odst. 3, není-li stanoveno, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází na základě jiného zákona než Zákoníku práce (v tomto případě pak k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů bude docházet nezávisle na splnění podmínek stanovených v § 338 odst. 3 Zákoníku práce²⁵⁴).

Ve věci **D'Urso** bylo SDEU judikováno, že všechny pracovní smlouvy nebo poměry existující k datu převodu přecházejí na nabyvatele automaticky ze zákona.²⁵⁵ Toto potvrdil i Nejvyšší soud v případě **sp. zn. 21 Cdo 3945/2008**, kde se jednalo o přechodu zaměstnanců mzdové účtárny na nového zaměstnavatele. Pracovní poměry zaměstnanců dotčených převodem byly ke dni převodu ukončeny a následně byly uzavřeny nové pracovní smlouvy s nabyvatelem. Jedna z převedených zaměstnankyň se domáhala vyplacení odstupného, a to z důvodu, že její pracovní poměr byl u převodce ukončen.

Nejvyšší soud zde rozhodl, že nárok této zaměstnankyně na odstupné je neoprávněný, jelikož došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nabyvatele, což znamená, že se pouze změnila osoba zaměstnavatele, aniž by však došlo ke skončení jejího pracovního poměru. Dle názoru Nejvyššího soudu dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ze zákona, a to bez souhlasu zaměstnance a nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s původním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s nabyvatelem.²⁵⁶

²⁵³ § 338 odst 2 Zákoníku práce.

²⁵⁴ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N. a kol. *Zákoník práce, komentář*. 6. vydání [online databáze]. Wolters Kluwer, 2020, kdy dochází k přechodu práv a povinností [cit. 17.3.2021]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>.

²⁵⁵ Case C-362/89 (D'Urso), ze dne 25. 7. 1991. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

²⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3945/2008, ze dne 14. 1. 2010. Dostupné z: https://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/E4F446C5BAF0A233C1257A4E00691631?openDocument&Highlight=0.

Druhá část § 338 odst. 2 Zákoníku práce se zabývá problematikou přechodu práv a povinností z kolektivních smluv na nabyvatele. Nabyvatel je na základě toho povinen zachovat pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě, a to za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro převodce. Do roku 2012 nebyla českou úpravou využita možnost omezit povinnost zachování pracovních podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě, jež poskytuje Směrnice 2001²⁵⁷, což představovalo nemalé problémy související především s rovným zacházením se všemi pracovníky. Výše uvedené se změnilo Novelou Zákoníku práce²⁵⁸, která omezila povinnost zachování pracovních podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě do konce následujícího kalendářního roku.²⁵⁹

Na základě § 338 na nabyvatele přechází všechna práva a povinnosti vyplývající z pracovních smluv, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kolektivních smluv a vnitřních předpisů převádějícího zaměstnavatele²⁶⁰, ale i neuspokojené nároky, které vznikly mezi převodcem a zaměstnancem do dne převodu.²⁶¹ Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí **sp. zn. 21 Cdo 2911/2012** uvedl, že součástí těchto nároků, které v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů přecházejí na nabyvatele, je i nárok zaměstnance dotčeného převodem, který vyplývá z pracovního úrazu vzniklého u převodce.²⁶²

Neuspokojené nároky vůči původnímu zaměstnavateli, které vznikly přede dnem převodu (účinnosti smlouvy), však na nabyvatele nepřejdou v případě, že dojde ke zpeněžení podniku převodce jako dlužníka (§ 291 zákona č. 182/2006 Sb.). V tomto případě na nabyvatele přejde pouze tzv. „holý“ pracovněprávní vztah, kdy je nabyvatel povinen uspokojovat nároky zaměstnanců pouze v případě, že vznikly po převodu (po účinnosti smlouvy).²⁶³

²⁵⁷ „Členské státy mohou omezit dobu pro zachování pracovních podmínek, avšak s výhradou, že tato doba nebude kratší než jeden rok“.

²⁵⁸ Provedená k 1. 1. 2012.

²⁵⁹ HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 4. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG, 2018. s. 879, str. 700. ISBN: 9788075541321.

²⁶⁰ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N. a kol. *Zákoník práce, komentář*. 6. vydání [online databáze]. Wolters Kluwer, 2020. Jaká práva a povinnosti zaměstnavatele přecházejí [cit. 17.3.2021]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>.

²⁶¹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce, komentář*. 3. vydání [online databáze]. Praha: C.H. Beck, 2019. Rozsah přechodu dle jednotlivých úprav, bod 33 [cit. 11.3.2021]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

²⁶² ŠTAFKO, M. K univerzální sukcesi jako důvodu přechodu povinnosti k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání na pojišťovnu [online databáze] *Bulletin advokacie* 12/2015 [cit. 17.3.2021]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

²⁶³ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce, komentář*. 3. vydání [online databáze]. Praha: C.H. Beck, 2019. Rozsah přechodu dle jednotlivých úprav, bod 33 [cit. 11.3.2021]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

Cílem Směrnice 2001 je zajištění pracovního poměru u nabyvatele za stejných podmínek, které měl zaměstnanec dotčený převodem u původního zaměstnavatele.²⁶⁴ Zákoník práce pak v § 339a poskytuje ochranu těm zaměstnancům, u kterých došlo v souvislosti s převodem k podstatnému zhoršení jejich pracovních podmínek. Tito zaměstnanci se pak u soudu mohou domáhat určení, že k rozvázání jejich pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s převodem, a pokud jim soud vyhoví, stanoví zákon fikci, podle které dojde k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou, načež zaměstnanci vznikne dle § 67 odst. 1 Zákoníku práce nárok na odstupné.²⁶⁵

K uplatnění žaloby na podstatné zhoršení podmínek musí zaměstnanec ukončit pracovní poměr dohodou nebo výpovědí 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.²⁶⁶

Jako nedostatek v této úpravě shledává odborná literatura skutečnost, že pokud dojde k podstatnému zhoršení pracovních podmínek po uplynutí dvouměsíční lhůty a tyto pracovní podmínky nebudou výslovně upraveny v kolektivní smlouvě, zaměstnanci nezbyde nic jiného než ukončit svůj pracovní poměr výpovědí bez nároku na odstupné,²⁶⁷ jelikož nedodržením dvouměsíční objektivní lhůty dojde k prekluzi tohoto práva.²⁶⁸

Dle názoru autorky práce je stanovení lhůty, po kterou se zaměstnanci mohou bránit proti zhoršení pracovních podmínek, velice komplikované, jelikož zaměstnavatel může záměrně pracovní podmínky změnit až po stanovené dvouměsíční lhůtě. V případě delší lhůty nebo žádné lhůty, by zase mohlo dojít ke zneužívání tohoto institutu ze strany zaměstnanců dotčených převodem, jejichž primární důvod pro ukončení pracovního vztahu by byl jiný než současné zhoršení pracovních podmínek, načež by mohli kdykoliv a neomezeně podat žalobu na podstatné zhoršení pracovních podmínek a domoci se tak odstupného na úkor zaměstnavatele.

²⁶⁴ RANDLOVÁ, N., *Přechod práv a povinností a hromadné propuštění*, Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 140, str. 19. ISBN: 978-80-7552-149-1.

²⁶⁵ KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace* [online databáze]. Leges, 2014 [cit. 17.3.2021]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/search>.

²⁶⁶ § 339a Zákoníku práce.

²⁶⁷ RANDLOVÁ, N. *Přechod práv a povinností a hromadné propuštění*, Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 140, str. 34-36. ISBN: 978-80-7552-149-1.

²⁶⁸ KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace* [online databáze]. Leges, 2014 [cit. 17.3.2021]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/search>.

Nejvyšší soud při posuzování podstatného zhoršení pracovních podmínek vycházel především z judikatury SDEU, jelikož Zákoník práce tento pojem blíže neupřesňoval. K vymezení tohoto pojmu došlo až v roce 2020 na základě rozhodnutí Nejvyššího soudu **sp. zn. 21 Cdo 1148/2019**,²⁶⁹ kde se zaměstnanec domáhal určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek, které spočívaly ve změně pracovní náplně tohoto zaměstnance, přechodu komunikace do polského jazyka, změně technických podmínek práce, zavedení kamerového systému zabírajícího pracovní stůl zaměstnance a navýšení přesčasů.

Nejvyšší soud v tomto rozhodnutí uvedl, že pojem pracovních podmínek se neomezuje pouze na okolnosti, které předvídá Zákoník práce jako je např. druh a místo výkonu práce nebo odměňování, ale musí být vzaty v úvahu všechny podmínky, jež zaměstnanec při výkonu práce podle pracovní smlouvy vnímá. Soudy by při posuzování, zdali došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek, měly přihlížet především k ekonomickým, sociálním, technologickým, technickým, fyzickým, zdravotním a bezpečnostním okolnostem, které ovlivňují výkon práce, jako i k množství práce, kvalitě pracovního prostředí, možnostem jazykové komunikace, stupni kontroly a zavedení nových programů na pracovišti.²⁷⁰

V souvislosti s povinností nabyvatele zajistit stejné pracovní podmínky, které měli zaměstnanci dotčení převodem u převodce, dochází často k rozdílným podmínkám mezi těmito zaměstnanci a zaměstnanci nabyvatele, což může na pracovišti způsobovat nemalé problémy. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu **sp. zn. 21 Cdo 2843/2006** je však dočasné rozdílné zacházení se zaměstnanci na pracovišti po přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nutné, a to především proto, že je nabyvatel povinen dodržovat stávající kolektivní smlouvu upravující pracovní podmínky převedených zaměstnanců do skončení její účinnosti.²⁷¹

Autorka práce v souvislosti s touto problematikou musí souhlasit s Natašou Randlovou, která uvádí, že nabyvatel by neměl být nikterak sankcionován za vznik

²⁶⁹ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N. a kol. *Zákoník práce, komentář*. 6. vydání [online databáze]. Wolters Kluwer, 2020 [cit. 17.3.2021]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>.

²⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1148/2019, ze dne 28. 1. 2019. Dostupné z: https://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/20F5353CD07979EFC12585510018A363?openDocument&Highlight=0.

²⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2843/2006, ze dne 18. 9. 2007. Dostupné z: https://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/283B160BA65D1F8BC1257A4E0068BE97?openDocument&Highlight=0.

rozdílných pracovních podmínek na pracovišti, které vzniknou po převodu, jelikož, tyto rozdílné podmínky vznikají automaticky ze zákona, a ne na základě vůle nabyvatele.²⁷²

Okruh zaměstnanců, na které se ustanovení o převodu vztahují, je dle české právní úpravy rozšířen i na ty zaměstnance, kteří vykonávají činnost ve prospěch převedené části podniku. Převod se tedy bude na rozdíl od unijního úpravy (viz rozhodnutí SDEU ve věci Botzen) týkat i zaměstnanců, kteří vykonávají činnosti podpůrné nebo pomocné.²⁷³ Dále se okruh zaměstnanců oproti Směrnici 2001, která uvádí, že se ustanovení o převodu neuplatní na reorganizaci orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí, vztahuje i na zaměstnance organizační složky státu.²⁷⁴ Na základě rozhodnutí Nejvyššího soudu **sp. zn. 21 Cdo 4780/2008** přecházejí na nabyvatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah dosud nezanikl. Za tento pracovněprávní vztah je považován i ten, u něhož bylo v době přechodu sporné, zda byl platně rozvázan, skončen či zda bude dále pokračovat, a to až do doby, než dojde k vyřešení těchto otázek.²⁷⁵

Podání klasické výpovědi s dvouměsíční výpovědní dobou byl před rokem 2012 jediný způsob, jak ukončit pracovní poměr v případě, že zaměstnanec nesouhlasí s přechodem na nového zaměstnavatele.²⁷⁶ Výše uvedené dle odborné veřejnosti porušovalo autonomii vůle zaměstnance zvolit si svého zaměstnavatele. Dle Hůrky by měla být předmětem ochrany především vůle zaměstnance, a ne pouhý pracovní poměr.²⁷⁷ Výše uvedené se změnilo s účinností zákona č. 365/2011 Sb., který reagoval na judikaturu SDEU ustanovením, na jehož základě mohl zaměstnanec podat výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů a jeho pracovní poměr tak skončil nejpozději dnem,

²⁷² HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N. a kol. *Zákoník práce, komentář*. 6. vydání [online databáze]. Wolters Kluwer, 2020. Rozdílné podmínky zaměstnanců přejímajícího zaměstnavatele [cit. 18.3.2021]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>.

²⁷³ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce, komentář*. 3. vydání [online databáze]. Praha: C.H. Beck, 2019. Přecházející zaměstnanci, vůle stran, zákaz výpovědi, bod 26 [cit. 12.3.2021]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

²⁷⁴ § 343-345a Zákoníku práce.

²⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4780/2008, ze dne 24. 2. 2010. Dostupné z: https://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/FEF4810D3F291E65C1257A4E0067959C?openDocument&Highlight=0.

²⁷⁶ RANDLOVÁ, N. *Přechod práv a povinností a hromadné propuštění*, Wolters Kluwer ČR, 2016. s. 140, str. 30-31. ISBN: 978-80-7552-149-1.

²⁷⁷ HŮRKA, P. Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonná meze [online]. *Právník*, 7/2015 [cit. 12.3.2021]. Dostupné z: https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/pravnik/issues/2015/7/3.H%C5%AFrka_7_2015.pdf.

který předchází dni nabytí účinnosti přechodu nebo výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.²⁷⁸

Poslední novela Zákoníku práce²⁷⁹, podstatně změnila § 51a oproti původnímu znění. Od nynějška jsou zaměstnanci omezeni v podání výpovědi z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů lhůtou 15 dnů ode dne, kdy byli o tomto přechodu informováni. Nebude-li pak zaměstnanec o přechodu nebo výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován ve lhůtě 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu, dojde k následujícímu:

- 1) podá-li výpověď přede dnem nabytí účinnosti přechodu, jeho pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu,
- 2) podá-li výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů.²⁸⁰

Oproti původnímu znění § 51a přináší tato novela příznivější podmínky pro ty zaměstnance, kteří s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nesouhlasí, jelikož na základě původního znění článku bylo možné zkrácenou výpovědní dobu využít jen v případech, že zaměstnanci podali výpověď před nabytím účinnosti přechodu a nebyla zde zohledněna skutečnost, že zaměstnanci nemusí být vůbec o tomto převodu informováni (ti pak mohli pracovní poměr s nabyvatelem ukončit pouze v dvouměsíční výpovědní lhůtě).²⁸¹ Dále toto nové ustanovení poskytuje i míru jistoty pro zaměstnavatele, kteří budou s předstihem alespoň 15 dnů přede dnem převodu vědět, kolik zaměstnanců bude případně převedeno (dodrží-li informační povinnost vůči zástupcům zaměstnanců nebo přímo zaměstnancům).²⁸²

3.3.2 Informační a projednací povinnost

Informační a projednací povinnost je upravena v § 339 Zákoníku práce. Povinnost poskytnout informace o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a tento přechod projednat mají převodce s nabyvatelem vůči příslušné

²⁷⁸ § 51a, zákona č. 365/2011 Sb.

²⁷⁹ Provedená zákonem č. 285/2020 Sb. s účinností od 1. 1. 2021.

²⁸⁰ § 51a, Zákoníku práce.

²⁸¹ RANDLOVÁ, N. *Přechod práv a povinností a hromadné propuštění*, Wolters Kluwer ČR, 2016. s. 140, str. 32. ISBN: 978-80-7552-149-1.

²⁸² HŮRKA, P. Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze [online]. *Právník*, 7/2015 [cit. 14.3.2021]. Dostupné z:

https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/pravnik/issues/2015/7/3.H%C5%AFrka_7_2015.pdf.

odborové organizaci a/nebo radě zaměstnanců. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, převodce a nabyvatel mají povinnost poskytnout informace o přechodu přímo zaměstnancům, kteří budou přechodem přímo dotčeni.

Zákoník práce stanovuje lhůtu pro poskytnutí informací tak, že odborová organizace a/nebo rada zaměstnanců, ale i přímo zaměstnanci (v případě že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců) musí být o převodu informováni v „*dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli*“.²⁸³ V případě odborové organizace a rady zaměstnanců musí převodce a nabyvatel přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v této lhůtě projednat, a to za účelem dosažení shody.

Projednáací povinnost mají převodce a nabyvatel pouze vůči odborové organizaci a/nebo radě zaměstnanců, není tedy třeba přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů projednávat přímo s dotčenými zaměstnanci, a to i v případě, že u zaměstnavatele odborová organizace či rada zaměstnanců nepůsobí. Autoři komentáře Zákoníku práce upozorňují na nedostatečnou legislativní preciznost ve všeobecných ustanoveních o projednání, konkrétně § 280 písm. d), kde zůstala upravena projednáací povinnost vůči zaměstnancům v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Dále však uvádí, že „*dle obecného právního názoru se však na ustanovení § 280 písm. d) zákoníku práce musí pohlížet jako na ustanovení obecné, zatímco ustanovení § 339 je úpravou speciální, která má jako taková přednost před úpravou obecnou, tedy před tím, co říká § 280 zákoníku práce.*“²⁸⁴

Okruh informací, které je nutné poskytnout a projednat, je v Zákoníku práce upraven stejně jako ve Směrnici 2001. Jedná se o tyto skutečnosti:

- 1) stanovené nebo navrhované datum převodu,
- 2) důvody převodu,
- 3) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
- 4) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.²⁸⁵

²⁸³ § 339 odst. 1,2, Zákoníku práce.

²⁸⁴ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N. a kol. *Zákoník práce, komentář*. 6. vydání [online databáze]. Wolters Kluwer, 2020. Informování a projednání před přechodem práv a povinností [cit. 15.3.2021]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>.

²⁸⁵ § 339 odst. 1 Zákoníku práce.

Výše zmíněné skutečnosti je zaměstnavatel povinen projednat v případech, kdy se jedná o převod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle Zákoníku práce, ale i při převodech dle jiných zákonů (např. dle občanského zákoníku).²⁸⁶

V § 19 odst. 2 Zákoníku práce je uvedeno, že „*požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.*“²⁸⁷ Výše uvedené platí jak pro projednání, tak pro informační povinnost (protože informační povinnost je implicitně obsažena v povinnosti projednat²⁸⁸). To znamená, že nebude-li splněna informační a projednací povinnost tak, jak je uvedeno v § 339 Zákoníku práce, nemá tato skutečnost vliv na platnost přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Porušení projednací a informační povinnosti vůči odborové organizaci a/nebo radě zaměstnanců může být následně sankcionováno inspekcí práce až do výše 200 000 Kč. Tato sankce se však neuplatní v případech, kdy u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců.²⁸⁹ Zaměstnanec se však může na základě rozhodnutí Nejvyššího soudu **sp. zn. 21 Cdo 268/2012** domáhat náhrady škody na zaměstnavateli v případě, že došlo k porušení výše zmíněných povinností v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů a oba zaměstnavatelé (převodce i nabyvatel) by pak odpovídali společně a nerozdílně za škodu, která v důsledku toho zaměstnanci vznikla.²⁹⁰

Toto rozhodnutí je dle názoru autorky práce velice důležité především v případech, kdy u zaměstnavatele neexistuje odborová organizace ani rada zaměstnanců, a náhrada škody je tak v případě porušení povinností zaměstnavatele alespoň částečnou sankcí.

²⁸⁶ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce, komentář*. 3. vydání [online databáze]. Praha: C.H. Beck, 2019. Informační a projednací povinnost, bod 2 [cit. 15.3.2021]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

²⁸⁷ § 19 odst. 2 Zákoníku práce.

²⁸⁸ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce, komentář*. 3. vydání [online databáze]. Praha: C.H. Beck, 2019. nesplnění informační a projednací povinnosti, bod 6 [cit. 15.3.2021]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

²⁸⁹ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N. a kol. *Zákoník práce, komentář*. 6. vydání [online databáze]. Wolters Kluwer, 2020. Informování a projednání před přechodem práv a povinností [cit. 15.3.2021]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>.

²⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 268/2012, ze dne 26. 3. 2013. Dostupné z: https://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/9B3CD7E1E230DC96C1257B470028C143?openDocument&Highlight=0.

3.3.3 Ochrana před propuštěním

Zbývajícím pilířem ochrany zaměstnanců je zákaz výpovědi převodcem či nabyvatelem z důvodu převodu.²⁹¹ Toto ustanovení Směrnice 2001 je považováno za kogentní a z tohoto důvodu se od něj nelze v neprospěch zaměstnance odchýlit.²⁹²

Nejvyšší soud, v již zmíněném rozhodnutí **sp. zn. 21 Cdo 3945/2008** k této věci stanovil, že není možné propustit zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a dále také není možné zaměstnance před přechodem propustit z organizačních důvodů, načež bude opět zaměstnán nabyvatelem na základě nové pracovní smlouvy. Takovéto jednání by pak bylo dle nejvyššího soudu v rozporu s automatickým přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů a dle názoru autorky práce by to vedlo k znevýhodňování práv zaměstnanců.²⁹³

²⁹¹ Článek 4 odst. 1 Směrnice 2001.

²⁹² Case C-319/94 (Dethier), ze dne 12. 3. 1998. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

²⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3945/2008, ze dne 14. 1. 2010. Dostupné z: https://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/E4F446C5BAF0A233C1257A4E00691631?openDocument&Highlight=0.

Závěr

Jak již bylo řečeno v úvodu této práce, ochrana práv zaměstnanců při převodech podniků je velice aktuální téma, a to především v souvislosti s přihlédnutím k současné koronavirové krizi. Z tohoto důvodu je posouzení, zda se jedná o převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu ve smyslu Směrnice 2001, ještě více zásadní, jelikož možnost zaměstnanců najít si nové zaměstnání je z důvodu této krize obtížnější než kdy dříve. Jak je patrné z rozhodnutí SDEU v této práci, posouzení, zda se jedná o převod podniku ve smyslu směrnice 2001, není vždy tak jednoduché a na základě toho by se vnitrostátní soudy členských států měly řídit především rozsáhlou judikaturou SDEU, jež se k této problematice váže. Dle mého názoru by měla být především zohledněna kritéria, jež byla vymezená ve věci *Spijkers a Süzen*, přičemž také brány v potaz situace, kdy nový zaměstnavatel převezme činnost související se službami a zaměstná většinu pracovníků původního zaměstnavatele. Tito zaměstnanci by pak měli mít v rámci výkonu této činnosti u nového zaměstnavatele stejné pracovní podmínky, jež měli u původního zaměstnavatele.

Jak jsem již zmiňovala v této práci, judikatura SDEU týkající se problematiky ochrany práv zaměstnanců při převodech podniků je velice důležitá. SDEU především konkretizoval znění Směrnice 1977 a stanovil, na jaké všechny strukturální změny podniků a za jakých podmínek bude Směrnice 1977 aplikovatelná. Výše uvedené následně vedlo k přijetí Novelizační směrnice a směrnice 2001, jejichž úprava je judikaturou SDEU ovlivněna.

SDEU nebyl ve výkladu aplikovatelnosti směrnice na převody podniků, závodů nebo jejich částí vždy jednotný, což dokazují v této práci zmíněné případy *Schmidt a Süzen*. Ve věci *Schmidt* se SDEU odklonil od kritérií stanovených ve věci *Spijkers*, na jejichž základě má být posuzováno, zda došlo k převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu. Ve věci *Schmidt* bylo judikováno, že se o hospodářskou jednotku může jednat i v případech, kdy jde o pouhé organizované seskupení osob a rozhodným kritériem pro posouzení existence převodu je skutečnost, zda podnik pokračuje ve výkonu stejné nebo obdobné činnosti. Tímto rozhodnutím se inspirovalo původní znění Zákoníku práce, jež uvádí, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází v případech převodů činností zaměstnavatele na zaměstnavatele nového, aniž by byla konkrétně vymezena jakákoliv další kritéria. Rozhodnutí SDEU ve

věci Schmidt bylo následně překonáno ve věci Süzen, avšak původní znění Zákoníku práce zůstalo nezměněno.

Česká úprava ochrany práv zaměstnanců při převodech podniků obsažená v Zákoníku práce byla novelizována s účinností od 1. 1. 2021. Tato novelizace především zásadně změnila článek 3 odst. 1, kde zakotvila podmínky, které musí být naplněny, aby se jednalo o přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případech, kdy se nejedná o převod činností podle jiného zákona (podle jiného zákona, než je Zákoník práce). Dle mého názoru se jedná o pozitivní změnu, která více odpovídá Evropské úpravě a reaguje na judikaturu SDEU. Dříve se přechod práv a povinností vztahoval na velké množství převodů činností na nového zaměstnavatele, jelikož jediným kritériem bylo, že nový zaměstnavatel vykonává tuto činnost stejným nebo obdobným způsobem. Nebyla zde tedy zohledněna další kritéria, jako je např. převod majetku mezi původním zaměstnavatelem a nabyvatelem, který je dle mého názoru pro pokračování v určitých činnostech zásadní.

Na základě studie Evropské právní úpravy ochrany práv zaměstnanců při převodech podniků mohu konstatovat, že česká právní úprava odpovídá Směrnici 2001 a v některých případech jde i nad její rámec a poskytuje tak širší ochranu zaměstnancům, jež jsou převodem dotčeni. Výše uvedené můžeme spatřovat především v ustanoveních Zákoníku práce, na jejichž základě se přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů uplatní i na reorganizaci organizačních složek státu a v ustanovení, jež upravuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě úmrtí zaměstnavatele jako fyzické osoby. Dalším příkladem širší ochrany může být také povinnost nabyvatele zachovat práva a povinnosti vyplývající z kolektivních smluv nejdéle do konce následujícího kalendářního roku. Nabyvatel tedy bude za každé situace v případě převodu činností povinen dodržet tato práva a povinnosti po dobu delší než jeden rok, což je delší doba, než je Směrnicí 2001 vyžadována.²⁹⁴

²⁹⁴ Směrnice 2001 umožňuje členským státům omezit povinnost dodržení kolektivních smluv, jež nesmí být kratší než jeden rok

Seznam použité literatury a pramenů

Literatura

1) Monografické publikace

BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo, Prevod podniku*. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s. ISBN 978-80-89085-81-1.

BENNY, R., JEFFERSON, M. and SARGEANT, M. *Employment Law 2012 and 2013* [online databáze]. New York, N.Y.: OUP Oxford (Questions & Answers Series), 2012. Dostupné z: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,shib&db=nlebk&AN=678158&lang=cs&site=eds-live&scope=site>

BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. doplňkové a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2004. 475 s. ISBN: 8071798533.

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce, komentář*. 3. vydání [online databáze]. Praha: C.H. Beck, 2019. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>

GERLOCH, A. *Teorie práva*. 6. vydání. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2013. s. 310. ISBN 9788073804541.

GREGOROVÁ, Z. *Sociální ochrana zaměstnanců při restrukturalizaci podniků* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2009. Dostupné z: https://science.law.muni.cz/knihy/monografie/Socialni_ochrana_zamestnancu.pdf

HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 4. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG, 2018. s. 879. ISBN: 9788075541321.

HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N. a kol. *Zákoník práce, komentář*. 6. vydání [online databáze]. Wolters Kluwer, 2020. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>

KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace* [online databáze]. Leges 2014. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>

RANDLOVÁ, N. *Přechod práv a povinností a hromadné propuštění*. Wolters Kluwer ČR, 2016. s. 140. ISBN 978-80-7552-149-1.

THÜSING, G. *European Labour Law*. Munchen: C.H. Beck, 2013. s. 216. ISBN 978-3-406-65047-5-406-65047-5.

2) Periodické publikace

BEZOUŠKA, P. Přesah navrhovaných změn zákoníku práce do oblasti obchodu a podnikání [online databáze]. Plzeň: *Obchodněprávní revue*, 1/2009. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>

BĚLINA, M., PICHRT, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku) [online databáze]. Praha: *Právní rozhledy*, 17/2011. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>

DA SILVA, Andrew, L. Directive 77/187: The ECC's Attempt to Protect Employees Upon the Sale or Transfer of Businesses [online]. *Boston College International & Comparative Law Review*, 1988, 11. vydání, článek 9. Dostupné z: <https://lawdigitalcommons.bc.edu/iclr/vol11/iss1/9/>

DOBEŠ, P. Několik poznámek k převodu (části) podniku [online databáze]. Praha, *Právní rozhledy*, 19/2007. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>

GREGOROVÁ, Z. Převod podniku a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v komunitárním právu a v českém pracovním právu [online databáze]. Praha: *Právník*, Ústav státu a práva AV ČR, 2008, roč. 147, č. 10. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/>

HŮRKA, P. Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jeho rozsah a zákonné meze [online]. *Právník*, 7/2015. Dostupné z: https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/pravnik/issues/2015/7/3.H%C5%AFrka_7_2015.pdf

MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo [online databáze]. Praha: *Právní rozhledy*, 13-14/2020. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>

SCHROMOVÁ, M. Variace na téma „převod zaměstnavatele“ [online databáze]. *Bulletin advokacie*, 3/2007. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>

ŠTAFKO, M. K univerzální sukcesi jako důvodu přechodu povinnosti k náhradě újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání na pojišťovnu [online databáze] *Bulletin advokacie*, 12/2015. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>

VACÍK, T., PALEČ, K.. Na základě jakých právních skutečností dochází (ještě) k převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele dle § 338 a násl. Zákoníku práce? [online databáze]., *Bulletin advokacie*, 1-2/2013. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>

3) Zprávy a studie EU

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. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX:52007DC0334>

Prameny

1) Právní předpisy

Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie 2012/C 326/01. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT>

Směrnice Rady 2001/35/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. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32001L0023>

Směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí závodů. Dostupné z: Úř. věst. L61, 5.3. 1977, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:1977:061:FULL&from=CS>

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 ochrany práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31998L0050>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2017/1132 ze dne 14. června 2017 o některých aspektech práva obchodních společností. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32017L1132>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/35/EU ze dne 5. dubna 2011 o fúzích akciových společností. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32011L0035>

Třetí směrnice Rady 78/855/EHS ze dne 9. října 1978 založená na čl. 54 odst. 3 písm. g) Smlouvy, o fúzí akciových společností. Dostupné z: <https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=31978L0855>

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-155>

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupné z: Úz č. 1421

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Dostupné z: Úz č. 1421

2) Judikatura SDEU

Case C-135/83 (Abels)

Case C-340/01 (Abler)

Case C-101/87 (Bork International)

Case C-186/83 (Botzen)

Case C-386/09 (Briot)

Case C-343/98 (Collino)

Case C-478/03 (Celtec)

Case C-463/09 (CLECE)

Case C-425/02 (Delahaye)

Case C-319/94 (Dethier)

Case C-362/89 (D'Urso)

Case C-399/96 (Europiéces)

Case C-298/94 (Henke)

Case C-173/96, C-247/96 (Hidalgo and Others)

Cases C-127/96, C-229/96, C-74/97 (Hernández Vidal a spol.)

Case C-458/05 (Jouini)

Case C-396/07 (Juuri)

Cases C-132/91, C-138/91 and C-139/91 (Katsikas and Skreb)

Case C-396/07 (Korkein)

Case C-237/84 (Komise v. Belgické království)

Case C-382/92 (Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)

Cases C-171/94, C-172/94 (Merckx Neuhuys)
Case C 287/76 (Ny Molle Kro)
Case C-172/99 (Oy Liikenne)
Case C-328/13 (Oesterreicher Gewerkschaftsbund)
Case C-209/91 (Rask and Christensen)
Case C 48/49 (Rygaard)
Case C-200/16 (Securitas)
Case C 29/91 (Stichting)
Case C 392/92 (Schmidt)
Case C 24/85 (Spijkers)
Case C-13/95 (Süzen)
Case C-324/86 (Tellerup)
Case C-51/00 (Temco Service Industries SA)
Case C-151/09 (UGT-FSP)
Case C-313/07 (Vigano)
Case C-499/04 (Werhof)

Stanovisko generálního advokáta- Lenz (Rotsart de Hertaing)
Stanovisko generálního advokáta- Léger (Delahaye)

3) Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR

Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3945/2008
Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4030/2009
Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1148/2019
Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4780/2008
Rozsudek sp.zn. 21 Cdo 268/2012
Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2843/2006

Cizojazyčné resumé

The aim of this thesis is to analyse the issue of protection of employees' rights in the transfer of undertakings under European law and summarize the extensive case law of the Court of Justice of the European Union as well as outlining the regulation of this institute under Czech labour law.

The transfer of undertakings and the consequent effort to mitigate the negative impact on employees affected by this transfer is presented in three main sections of this academic work. In the first part, I state the reasons that led the legislator to adopt Council Directive 77/187/EEC which deals with the impact of the transformation of companies on employees and their rights. Then I proceed with Council Directive 98/50/EC which amends previously mentioned Directive 77/187/EEC and Directive 2001/23/EC which is the current valid and effective legislation for the protection of employees in the event of transfer of undertakings.

The second part of this thesis deals specifically with the protection of employees' rights in the transfer of undertakings under European Union law, where I focus on the preservation of employees' rights in the event of transfers, information and consultation obligation of transferor and transferee to representatives of the employees or employees directly and the protection of employees against dismissal due to transfer.

The last part of this academic work contains the issue of regulating the protection of employees in the transfer of rights and obligation to a new employer in the Czech Republic and the institutes (mentioned) above (preservation of employee rights, information a consultation obligation and the protection of employees against dismissal), which guarantee the preservation of their employment relationship.