

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA

FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

„Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů“

David Vandrovec

Plzeň, 2012

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA
FAKULTA PRÁVNICKÁ**



DIPLOMOVÁ PRÁCE

„Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů“

David Vandrovec

Obor: Právo

Katedra soukromého práva a civilního procesu

Oddělení pracovního práva

Vedoucí práce: JUDr. Dana Kolaříková

Plzeň, 2012

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: Přejed práv a povinností z pracovněprávních vztahů zpracoval samostatně. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použil k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.

.....
David Vandrovec

Poděkování:

Rád bych tímto poděkoval JUDr. Daně Kolaříkové za ochotu, vstřícný přístup, podnětné připomínky a cenné rady, které mi poskytovala během přípravy a zpracovávání této diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	1
1. Pojetí pracovního práva, jeho funkce a postavení v systému práva	3
1.1. Funkce a postavení pracovního práva v českém právním systému	4
2. Historický vývoj pracovního práva v českém prostředí.....	7
3. Prameny pracovního práva	9
3.1. Ústavní základ pracovního práva.....	10
3.2. Pracovněprávní předpisy.....	10
3.3. Prameny evropského pracovního práva.....	11
3.4. Kolektivní smlouvy a vnitropodnikové normativní akty.....	12
4. Zásady pracovního práva.....	14
4.1. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance	15
4.2. Zásady úplatnosti za vykonanou práci, spravedlivé odměňování.....	17
4.3. Právo na práci a svoboda volby povolání	18
4.4. Svoboda práce	19
4.5. Svoboda sdružování k ochraně hospodářských a sociálních práv.....	20
4.6. Zásada bezpečné a hygienické práce	21
4.7. Rovné zacházení a zákaz diskriminace	22
5. Vymezení pracovněprávních vztahů	24
5.1. Základní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích	24
5.1.1. Práva zaměstnanců	25
5.1.2. Povinnosti zaměstnanců	26
5.1.3. Práva zaměstnavatelů	27
5.1.4. Povinnosti zaměstnavatelů	28
6. Přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....	29
6.1. Evropská úprava přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....	29
6.2. Judikatura ESD k přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....	30
6.3. Česká úprava přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů	31
6.4. Základní rozdíly v pojetí přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů v evropské a české právní úpravě	34
6.5. Automatický přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů	35
7. Přejedání výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....	36
7.1. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.....	38

7.2.	Výpověď zaměstnance	39
7.3.	Smrt zaměstnavatele.....	41
7.4.	Zrušení zaměstnavatele.....	43
7.5.	Přechod práv a povinností v případě insolvence zaměstnavatele	44
8.	Povinnost informovat a projednat při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů	47
8.1.	Evropská úprava informační a projednací povinnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....	47
8.2.	Česká úprava informační a projednací povinnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.....	49
8.3.	Základní rozdíly v pojetí informační a projednací povinnosti v evropském a českém právu.....	51
9.	Praktická část.....	53
9.1.	Praktické kroky:	54
A/	Insolvenční správce uzavřel dohodu o přechodu práv a povinností z pracovně právních vztahů ke kupujícím.	54
B/	Oznámení zaměstnancí o změně osoby zaměstnavatele.....	56
C/	Projednání převodu zaměstnanců s odborovou organizací.....	57
D/	Oznámení změny České správě sociálního zabezpečení.....	58
E/	Oznámení zdravotním pojišťovnám	64
10.	Úvahy de lege ferenda	67
	Závěr	69
	Resumé	74
	Použitá literatura:	77

Úvod

Téma této práce jsem si vybral s ohledem na praktickou potřebu znalostí z oblasti pracovního práva. Cílem mojí práce je podat ucelený přehled o přechodu práv a povinností z pracovně právních vztahů pro osoby z praktického života, které mají obecnou právní povědomost a potřebují získat jasný přehled.

Zákoník práce, který prošel k 1. 1. 2012 významnou novelou, je normou se kterou se setkáváme v životě téměř všichni. Její obecná znalost je nutnou výbavou pro každého zaměstnavatele i zaměstnance. Protože je moje práce určená široké veřejnosti, tak se v první části zaměřím na vysvětlení základních pojmů pracovního práva, na postavení pracovního práva v právním systému a na jeho základní funkce.

V další části této práce se hodlám věnovat pramenům pracovního práva, které jsou nejdůležitějším určovatelem práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Zabývat se v této části budu jak prameny práva v ústavní i zákonné rovině českého právního řádu, tak také na úrovni evropské legislativy a zároveň významem kolektivních smluv jako pramenů pracovního práva.

V následné části charakterizují zásady pracovního práva, které mají nejen značný vliv na určení předmětu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zároveň mají podstatný vliv na rozhodovací proces ve sporech vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Zásady pracovního práva navíc do značné míry osvětlují specifické postavení pracovního práva v českém právním řádu a jeho vztah k dalším právním oborům, zvláště pak k právu občanskému.

Z hlediska tématu této práce je pak nejdůležitější vymezit pracovněprávní vztahy, co je pod pojmem pracovněprávních vztahů možné rozumět a jak se tyto vztahy rozdělují. Neméně důležité je pak určit, jaká konkrétní práva a povinnosti mají strany pracovněprávních vztahů, tedy zvláště zaměstnanci a zaměstnavatelé.

V další části se pak budu věnovat přímo hlavnímu tématu této práce, tedy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a to nejen ve smyslu jak je upraven v českém Zákoníku práce, ale je také nutné zabývat se tím, jakým

způsobem přechod práv a povinností upravuje evropská legislativa, jaké jsou základní rozdíly mezi pojetím české a evropské úpravy a jak vývoj chápání přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ovlivnila česká i evropská judikatura.

Dále se budu věnovat problematice ve specifických situacích, které mohou ovlivnit přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jako je například přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, smrt zaměstnavatele, zrušení zaměstnavatele, insolvence zaměstnavatele nebo dopady přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na výpověď podanou zaměstnancem.

V poslední teoretické části se chci věnovat problematice projednací a informační povinnosti z hlediska přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a to jak co se týká úpravy v českém Zákoníku práce, tak také v evropské úpravě a nalezení základních rozdílů mezi oběma úpravami.

V praktické části navrhu formu a způsob oznámení o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při prodeji podniku a upozorním na nejdůležitější povinnosti zaměstnavatele při prodeji podniku.

Závěr práce chci věnovat návrhům de lege ferenda, které by mohl vyřešit některé problematické situace jak v teoretické, tak i praktické rovině, a které během zpracování této práce mohou vyvstat jako problematické, komplikované nebo obtížně uchopitelné.

1. Pojetí pracovního práva, jeho funkce a postavení v systému práva

Pracovním právem se rozumí soubor právních norem, které upravují tři základní oblasti, a to individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úpravu zaměstnanosti. Zatímco individuální a kolektivní pracovní právo lze považovat za součást práva soukromého, neboť v právních vztazích zde vystupují soukromoprávní subjekty, resp. subjekty v soukromoprávním postavení, právo zaměstnanosti spadá spíše do oblasti práva veřejného, protože jednou ze stran právních vztahů tímto právem upraveným je převážně moc veřejná.¹

Individuální pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jde tedy o individuální vztah vždy mezi jednou fyzickou osobou zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem, kterým může být fyzická nebo právnická osoba, případně stát v postavení soukromoprávního subjektu pracovněprávních vztahů.

Kolektivní právo oproti tomu upravuje vztahy mezi subjekty zastupujícími více zaměstnanců, tedy jejich kolektivy, kterými jsou v České republice obvykle odborové organizace, a zaměstnavateli. Ve vyšším stupni pak upravuje vztahy mezi sdruženími odborových organizací a sdruženími zaměstnavatelů. Kolektivní právo upravuje jak hmotněprávní otázky, tak otázky procesní, tedy problematiku způsobu a postupu kolektivního vyjednávání, jehož cílem je širší úprava vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, případně mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich sdruženími. Kolektivní právo tedy upravuje jak Zákoník práce, tak i zákon o kolektivním vyjednávání.

Právo zaměstnanosti je upraveno zákonem č. 435/2004 Sb. a upravuje vztahy občanů a státních orgánů, zaměstnavatelů a státních orgánů nebo i občanů a zaměstnavatelů. Mezi státní orgány, kterými se otázkami práva zaměstnanosti zabývají nejčastěji, se řadí Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, nebo Úřad práce.

¹ srov. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, 539 s. Právnické učebnice (C.H. Beck).

1.1. Funkce a postavení pracovního práva v českém právním systému

Funkce pracovního práva souvisí s historií jeho vzniku, tj. vydělením ze soukromého, zvláště pak občanského práva vlivem potřeby ochrany zájmu slabší strany pracovněprávních vztahů, tj. zaměstnanců. Právě ochranná funkce pracovního práva je v současnosti považována za nejdůležitější a hlavní funkci pracovního práva. Kromě toho má pracovní právo také organizační funkci tím, že určuje nejen podmínky pro práci zaměstnanců, ale také pro řízení podniků zaměstnavateli, kteří ve vztazích k zaměstnancům vystupují v dominantním postavení.

Z hlediska postavení v systému práva je pracovní právo považováno za samostatné právní odvětví. Vzhledem k celkové provázanosti českého práva navzájem však tvoří jistý podsystému celkového českého právního řádu. Co se týče vztahu k ostatním právním odvětvím, má individuální a kolektivní pracovní právo nejbližší k právu občanskému. Postavení pracovního práva je však poměrně specifické, zvláště ve srovnání například s právem obchodním. Zatímco Občanský zákoník se pro obchodní právo používá subsidiárně, tedy podpůrně, v případě pracovního práva bylo donedávna použití Občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy dáno na základě principu delegace. Novelizace Zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012, která reagovala mimo jiné i na nález Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008). Tím Ústavní soud zrušil ustanovení dosavadního § 4, který zakotvil principi delegace pro vztah pracovního a občanského práva v Českém právním systému, a nahradil jej tradičnějším pojetím vztahu mezi občanským a pracovním právem, tedy že Občanský zákoník je *lex neutralis*, zatímco Zákoník práce je *lex specialis*. Novela Zákoníku práce vyhověla nálezu Ústavního soudu a zavedla pravidlo, podle kterého lze ustanovení Občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy použít pouze v případě, že není možné použít Zákoník práce. Ustanovení Občanského zákoníku budou nicméně pro pracovněprávní vztahy využívána vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Novelizace Zákoníku práce navíc

v § 4a přímo určila ustanovení Občanského zákoníku, která není možné použít, přičemž jde konkrétně o smlouvu ve prospěch třetí osoby, zadržovací právo, vymíňené odstoupení od smlouvy, ustanovení o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky.

Oddělování pracovního práva z práva občanského začalo ve druhé polovině 19. století, ovšem v jednotlivých zemích byl vývoj rozdílný. Jak bylo již uvedeno výše, oddělování pracovního práva z práva občanského úzce souvisí se vznikem sociálního a ochranného zákonodárství kvůli potřebě ochrany slabší strany pracovněprávních vztahů. Pracovní právo se začalo projevovat jako právo omezující smluvní svobodu v pracovněprávních vztazích ve prospěch právě slabší strany těchto vztahů, tj. zaměstnanců, nahrazováním dispozičních norem občanského práva kogentními normami práva pracovního.

Osamostatňování pracovního práva probíhalo nejen na úrovni individuálního pracovního práva, ale také v případě pracovního práva kolektivního a to dokonce do té míry, že se v kontinentální části Evropy z kolektivního pracovního práva stal jeden z pramenů pracovního práva. Na rozdíl od individuálního pracovního práva, které má kořeny v podstatě již v římském občanském právu, kolektivní pracovní právo takovou historickou základnu nemá. Třetí část pracovního práva, tedy otázky zaměstnanosti se pak postupem času vydělovaly z práva veřejného.²

Základním a zřejmě nejvýznamnějším rozdílem mezi pracovním a občanským právem je omezení smluvní svobody v pracovním právu. Jak již bylo uvedeno výše, toto omezení smluvní svobody je řízeno potřebou ochrany zájmů slabší strany pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance, což vyplývá z nestejné vyjednávací síly smluvních stran pracovněprávních vztahů. Charakteristickým prvkem pracovního práva jsou kogentní normy, zvláště pak určení minimálních podmínek, které musí zaměstnavatel dodržet v otázkách bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců, pracovní doby a odpočinku, pracovních podmínek, aj., stejně jako ochrany mzdy nebo její minimální výše. Smluvní svoboda individuálního pracovního práva však není omezena pouze

² srov. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, 539 s. Právnícké učebnice (C.H. Beck).

kogentními normami pracovního práva, ale také kolektivními smlouvami, které jsou, jak již bylo uvedeno výše, alespoň v kontinentální části Evropy jedním z pramenů pracovního práva.

Omezení smluvní svobody může souviset také se skutečností, že na rozdíl od smluv podle občanského nebo obchodního práva, kde jsou si obě smluvní strany rovné, zakládá pracovní smlouva vztah tzv. závislé práce, tj. že mezi zaměstnavatelem na jedné a zaměstnancem na druhé straně, vzniká vztah nadřízenosti a podřízenosti.

Smluvní svoboda je tak omezena nejen co do podmínek smluvního vztahu, resp. vztahu vzniklého na základě smlouvy podle zákoníku práce, ale omezují také například způsob ukončení tohoto vztahu, kde jsou zaměstnanci chráněni podstatně větší měrou, než zaměstnavatelé.

Dalším rozdílem smluv vznikajících v režimu pracovního práva je zvláštní vztah, který vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec je totiž povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele osobně a tuto povinnost nemůže převést na jinou osobu. Z toho vyplývá, že změna subjektu na straně zaměstnance je nemožná a to jak co do výkonu pracovních povinností, tak co do závazků z pracovněprávního vztahu pro zaměstnance vyplývajících.

Vzhledem k výše uvedeným vlastnostem pracovněprávních smluv je možné říci, že žádnou podobnou smlouvu není možné najít ani v občanském ani obchodním právu. Pracovněprávní smlouvy jsou tak zcela specifickým druhem soukromoprávních smluv.

2. Historický vývoj pracovního práva v českém prostředí

První, alespoň částečné úpravy, pracovněprávních vztahů lze pozorovat již v římském právu, ve středověku pak v horním právu a v čeledních a cechovních předpisech. K největšímu rozvoji pracovního práva však dochází až s nástupem kapitalismu, resp. s koncem nevolnictví.

V českých zemích byl prvním dokumentem upravujícím pracovněprávní vztahy, resp. výkon práce, *Ius regale montanorum* (horní zákoník Václava II) z let 1300-1305. Ten obsahoval kromě ustanovení o výplatě mezd, také například ustanovení o délce pracovní doby, nebo zákazu organizování spolků horníků a kovářů také předpisy o bezpečnosti práce ve smyslu technických parametrů pro důlní práce, odvodňování atd.³

Jak bylo uvedeno výše, hlavní vývoj pracovního práva nastal až s nástupem kapitalismu, zvláště pak s koncem nevolnictví, což umožnilo stěhování lidí z venkova do měst a rozvoj průmyslové výroby.

Až v roce 1811 ale přináší úpravu pracovněprávních vztahů *Všeobecný rakouský občanský zákoník*, který upravil námezdní smlouvu, která slučovala smlouvu služební a smlouvu o dílo. Až novelizace z roku 1916 rozdělila námezdní smlouvu na smlouvu o dílo, kterou se dotyčný zavazoval, že za úplatu vytvoří nějaké dílo, a smlouvu služební, kterou se zavazoval, že po nějakou dobu bude konat nějakou službu.⁴

V českém prostředí prodělalo pracovní právo složitý vývoj spojený s historickým vývojem celé země, a to zvláště po nástupu komunistického režimu v roce 1948. V té době se právní normy staly v podstatě pouhou služkou komunistické ideologie, která popírala svobodu občanů ve všech úrovních života, včetně právního, což se projevilo naprostým omezením smluvní svobody nejen v občanském právu, ale zvláště pak v právu pracovním, které se navíc zcela odtrhlo od občanského práva. Pracovní zákoník z roku 1965 byl tak postaven tak,

³ srov. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, 539 s. Právnícké učebnice (C.H. Beck).

⁴ srov. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, 539 s. Právnícké učebnice (C.H. Beck).

že obsahoval převážně kogentní normy, které nedovolovaly odchýlení jak v neprospěch, tak ve prospěch zaměstnance a z hlediska individuálního pracovního práva tak téměř zcela omezil svobodu sjednávat podmínky pracovních vztahů. Z hlediska kolektivního práva byla kromě zrušení smluvní svobody ještě zcela zrušena možnost kolektivního vyjednávání.

Další významnou změnu přinesly až společenské změny po 17. listopadu 1989 spojené s pádem komunistického režimu. S koncem totalitního režimu a pádem direktivně řízené ekonomiky došlo k částečné liberalizaci pracovního práva, ta nicméně nedokázala změnit základní princip, na němž byl pracovní zákoník z roku 1965 postaven, tj. zásada „co není dovoleno, je zakázáno“. Změnu této zásady na „co není zakázáno, je dovoleno“, přineslo až schválení zcela nového zákoníku práce z roku 2006 s účinností od 1. 1. 2007.⁵

Zásadní změnou pracovního práva po pádu komunistického režimu bylo také to, že podnikatelé mohli začít zaměstnávat neomezený počet pracovníků. Do té doby totiž mohli pouze formou výpomoci zaměstnávat rodinné příslušníky.

⁵ srov. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, 539 s. Právnícké učebnice (C.H. Beck).

3. **Prameny pracovního práva**

Prameny českého pracovního práva lze rozdělit na formální a materiální, přičemž formální prameny pracovního práva jsou vnější podobou právních norem, zatímco materiální prameny jsou zdrojem obsahu těchto norem. Z hlediska této práce je nicméně nejdůležitější zaobírat se právě formálními prameny pracovního práva. Ty lze nalézt již v ústavní rovině, v rovině mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána, zvláště pak v rovině práva evropského, ale také v rovině smluv soukromoprávního charakteru, tj. kolektivních smluv, které se v kontinentální Evropě vývoje času staly také součástí pramenů pracovního práva.

Vzhledem k hierarchické struktuře českého právního řádu, mají nejvyšší sílu pochopitelně prameny ve formě ústavních zákonů, které jsou nadřazeny pramenům na úrovni zákonů a ty pak pramenům na úrovni kolektivních smluv či vyhlášek.

Vztah mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána a zákonů České republiky platí ustanovení článku 10 Ústavy, podle kterého se v případě konfliktu mezi ustanovením zákona a ratifikované mezinárodní smlouvy použije ustanovení mezinárodní smlouvy. Článek 10 Ústavy tak vyjadřuje zásadu aplikační přednosti, která se uplatňuje i ve vztahu evropského práva v právu českému.

Důležitý je však také vztah Českého práva a práva Evropské unie. Vztah mezi právními systémy České republiky a Evropské unie je řízen dvěma hlavními zásadami, a to zásadou aplikační přednosti a zásadou bezprostředního účinku evropského práva. Zatímco zásada aplikační přednosti evropského práva je velmi podobná vztahu práva vycházejícího z mezinárodních smluv podle článku 10 Ústavy České republiky, zásada bezprostředního účinku se vztahuje na nařízení Evropské unie, které jsou přímo závazné pro vnitrostátní subjekty bez nutnosti jejich implementace, případně na směrnice Evropské unie, které je nutné implementovat do právního řádu jednotlivých členských zemí. Nesplnění této povinnosti, tj. povinnost implementace směrnice do právního řádu členské země,

umožňuje subjektům v daném členském státě požadovat od daného členského státu náhradu škody v případě, že vznikla právě neimplementováním dané směrnice do právního řádu členského státu.

3.1. Ústavní základ pracovního práva

Nejdůležitějšími ústavními zákony z hlediska pracovního práva jsou **Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod**, která obecnými ustanoveními zaručuje základní práva a svobody, zakazují diskriminaci na základě pohlaví, rasy, příslušnosti k národnostním menšinám apod. Z hlediska pracovního práva jsou nejdůležitější ustanovení Listiny základních práv a svobod v hlavě čtvrté, která se zabývá hospodářskými, sociálními a kulturními právy. Mezi základní práva a svobody jsou nejdůležitější právo na svobodnou volbu povolání (čl. 26), právo na sdružování k ochraně svých hospodářských a sociálních práv (čl. 27, odst. 1 až 3), právo na stávkou (čl. 27, odst. 4), právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky (čl. 28) a také právo žen, mladistvých a osob se zdravotním postižením na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky (čl. 29).

3.2. Pracovněprávní předpisy

Za hlavní pramen pracovního práva je v České republice považován zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Z dalších, neméně významných pramenů pracovního práva lze uvést například zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, nebo také zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl být sice účinný od 1. 1. 2008,

nicméně ve většině ustanovení bude účinný až od 1. 1. 2013. Mezi podzákoné předpisy pak lze uvést nařízení vlády č. 452/2009 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, nebo nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci či nařízení vlády č. 448/2011 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

3.3. Prameny evropského pracovního práva

Vzhledem k postavení českého práva je evropské právo specifickou variantou mezinárodního práva. Zatímco v případě mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána, platí pouze zásada aplikační přednosti, tzn. v případě kolize mezinárodní normy s normou vnitrostátní, se použije úprava mezinárodní, v případě evropského práva platí ještě zásada bezprostředního účinku. Zásada aplikační přednosti tak platí hlavně pro tzv. primární evropské právo, tj. mezinárodní smlouvy, zvláště pak smlouvy zakládací (Smlouva o fungování Evropské unie). Zásada bezprostředního účinku pak platí pro tzv. sekundární právo, tedy pro nařízení a směrnice Evropské unie.

Z hlediska primárního práva je nejdůležitějším pramenem pracovního práva hlavně Smlouva o fungování Evropské unie, zvláště pak její článek 45 (bývalý článek 39 Smlouvy o Evropské unii), který ustanovuje svobodný pohyb pracovní síly.

Z hlediska sekundárního práva je pro Českou republiku bezprostředně závazné například nařízení Rady 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství. Do právního řádu České republiky pak musí být implementována řada směrnic, jako například Směrnice Rady 76/117/EHS o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování stejného odměňování mužů a žen, Směrnice Rady 76/207/EHS o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky,

Směrnice Rady 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, Směrnice Rady 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků, Směrnice Rady 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství, Směrnice Rady 98/59/ES o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání,

Z hlediska této práce je nicméně nejdůležitější Směrnice Rady 2001/23/ES, o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

3.4. Kolektivní smlouvy a vnitropodnikové normativní akty

Skutečnost, že kolektivní smlouvy jsou také pramenem pracovního práva, podtrhuje specifické postavení pracovního práva v právním řádu a to i přes skutečnost, že kolektivní smlouvy *„nejsou pramenem práva celé, ale pouze jejich normativní část. Normativní část kolektivní smlouvy je ta její část, jejíž ustanovení*

jsou obecné povahy a upravují celou skupinu právních vztahů neurčeného počtu a stejného druhu.“⁶

Kolektivní smlouvy existují buď na podnikové úrovni, nebo jde o tzv. vyšší kolektivní smlouvy, které vznikají mezi sdruženími nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovými organizacemi. Vyšší kolektivní smlouvy mají zároveň vyšší právní sílu, z čehož vyplývá, že podnikové kolektivní smlouvy budou neplatné v těch svých částech, ve kterých budou upravovat práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu, než vyšší kolektivní smlouvy. Podnikové kolektivní smlouvy totiž vznikají v podstatě na úrovni podniků, společností a organizací, jejich dopad je podstatně nižší, než vyšší kolektivní smlouvy a není tedy možné, aby práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců upravovaly v menší míře, než kolektivní smlouvy vyšší.

K pramenům pracovního práva však patří také vnitropodnikové předpisy. Ty mají pochopitelně nejnižší právní sílu, musí být tedy v souladu jak se zákonnými i podzákonnými předpisy, ústavními zákony, mezinárodními smlouvami, evropským právem, ale také kolektivními smlouvami. V některých případech je možné, aby vnitropodnikový předpis upravoval i ty záležitosti, u kterých to umožní kolektivní smlouva, ale to jen v případě, že je tak přímo uvedeno v dané kolektivní smlouvě. Mezi nejčastější vnitropodnikové předpisy patří pracovní řády, které upravují a rozvíjejí povinnosti zaměstnanců vyplývající ze zákoníku práce nebo zvláštních předpisů (o bezpečnosti práce apod.) nebo vnitřní předpisy upravující například mzdová práva zaměstnanců apod.

⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, 539 s. Právnícké učebnice (C.H. Beck). s. 53

4. Zásady pracovního práva

Z hlediska této práce je velmi důležité zabývat se také otázkami principů a zásad v pracovním právu. Právě právní zásady a principy, které jedna část literatury považuje za synonymní termíny a druhá část literatury je rozděluje s tím, že princip je jakýmsi pilířem právního systému jako celku a zásada je jeho konkretizací, mají zásadní vliv na určení toho, jaký bude předmět přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Právní zásady obecně mohou mít psanou i nepsanou formu, mohou tedy vycházet přímo z některého konkrétního ustanovení právního předpisu, nebo mohou vycházet z daného předpisu jako celku a jsou z tohoto předpisu odvoditelné. Právní teoretici je často řadí mezi prameny práva a to přes skutečnost, že právní zásady neobsahují konkrétní pravidla jednání adresátů.

Vzhledem k tomu, že pracovní právo je považováno za soukromé právo, je při uvažování o zásadách pracovního práva potřeba brát v úvahu i základní zásady práva soukromého, tedy zásady autonomie vůle, zásadu *vigilantibus iura skripta sunt* a zásadu dispozitivnosti soukromoprávních norem, které vyjadřují svobodu stran soukromoprávních vztahů, dále zásadu rovnosti, zákazu diskriminace a zásadu ochrany slabší strany smluvního vztahu a také zásadu ekvity, tedy zásadu přiměřenosti, ochrany dobrých mravů a zákaz zneužití práva.

Z hlediska pracovního práva jsou nejdůležitější právní zásady uvedeny v § 1a novelizovaného Zákoníku práce, který uvádí, že v pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto základní zásady: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. K dalším zásadám pracovního práva však lze zařadit také právo na práci a svobody volby povolání, zásada svobody práce a svoboda sdružování k ochraně hospodářských práv.

V českém právním řádu jsou základní zásady pracovního práva obsaženy již v ústavní rovině, nejčastěji pak v Listině základních práv a svobod, případně

v mnoha mezinárodních dohodách, které Česká republika ratifikovala, a které jsou tak podle čl. 10 Ústavy závazné i v České republice. Na úrovni zákona pak Zákoník práce do poslední novelizace obsahoval některé zásady pracovního práva v § 13 až § 15. Tato ustanovení, která obsahovala mimo jiné ustanovení o zákazu postihu za dovolávání se svých práv, však byla novelizací s účinností od 1. 1. 2012 zrušena.

4.1. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance

Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance vyjadřuje obecnou zásadu soukromého práva, kterou je ochrana slabší strany a lze říci, že jde o nedůležitější zásadu v pracovním právu a je zároveň právě v pracovním právu nejsilněji obsažena. Žádné jiné odvětví českého soukromého práva nemá ve svých předpisech tak silně vyjádřenou ochranu slabší strany smluvního vztahu, jako právě pracovní právo.

Prostředkem ochrany slabší strany smluvního vztahu je zejména výrazné omezení smluvní svobody stran v pracovněprávních vztazích, které je mnohem silnější a výraznější, než je tomu v jiných odvětvích soukromého práva a to dokonce do té míry, že v zájmu této zásady dochází k výrazné změně některých zásad jiných, jako je například zásada rovnosti a autonomie vůle.

Důvodem ochrany slabší strany je pak nerovnost v postavení stran v pracovněprávním vztahu a to hlavně z důvodu, že zaměstnanec vykonává závislou práci. Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem tedy zakládá takový vztah, z něhož vyplývá dominantní postavení zaměstnavatele, který zaměstnance řídí a podřízené postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli. Nerovnost v postavení obou stran nicméně vychází i ze samotné praxe, protože zaměstnanec, resp. uchazeč o zaměstnání, je automaticky v nevýhodnějším postavení oproti tomu, kdo zaměstnání nabízí. Zaměstnavatel totiž není do vzniku pracovněprávního vztahu obvykle tlačěn okolnostmi, jako je například jeho aktuální ekonomická situace, nutnost získat obživu pro sebe i svou rodinu, jako je tomu v případě uchazeče o zaměstnání. Navíc, konkurence mezi zaměstnanci je

podstatně vyšší než konkurence mezi zaměstnavateli, což vyplývá z prostého faktu, že zaměstnavatelů je nepoměrně méně, než zaměstnanců, což se navíc projevuje silněji s rostoucí mírou nezaměstnanosti.

Ochrana zaměstnance „*se mimo jiné děje omezením smluvní volnosti zaměstnavatele, neboť je nepopíratelnou empirickou zkušeností, že předpokladem skutečné smluvní svobody je také reálná rovnost kontrahentů. Tam kde je jedna smluvní strana výrazně silnější, než strana druhá, dochází často k tomu, že si silnější strana diktuje podmínky, které jsou výhodné pouze pro ni,*“⁷

Velmi silnou ochranu slabší strany smluvního vztahu obsahoval zákoník práce z roku 1965 a to i přes změny, které prodělal novelizacemi po roce 1989. Jeho konstrukce byla stavěna na silně kogentních ustanoveních a zvláště pak na principu „co není dovoleno, je zakázáno“. Až zcela nový Zákoník práce⁸ schválený v roce 2006 s účinností od 1. 1. 2007 tento princip změnil na opačný, tedy „co není zakázáno, je dovoleno“. Změna tohoto principu nicméně neznamená radikální snížení ochrany slabší strany v českém pracovním právu, pouze dochází posílení smluvní volnosti a flexibility v rámci kogentních ustanovení zákoníku práce.

Schválení zákoníku práce z roku 2006 bylo motivováno praxí a potřebou reagovat na nejnovější ekonomický vývoj, kdy příliš silné omezení smluvní svobody bránilo rozvoj flexibilnějších vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. „*Celosvětový trend směřující k nutnosti určité liberalizace v důsledku změn potřeba a obecných zájmů si uvědomila i Evropská unie, jak vyplývá i ze ‚Zelené knihy Rady EU z 23. 11. 2006: Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvu 21. století‘, dle které by mělo docházet k větší flexibilitě v pracovním právu při zachování základní ochrany zaměstnaneckých práv.*“⁹ Spojením obou těchto potřeb, tedy potřeby zachování základní ochrany zaměstnaneckých práv a zároveň zvyšování flexibility pracovního trhu vznikl však velmi rozpolcený termín „*flexicurita*“. Zvyšování flexibility pracovního trhu totiž vyžaduje spíše deregulaci a uvolnění vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Bylo by tedy

⁷ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. května 2011, sp. zn.: III. ÚS 3616/10.

⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, 539 s. Právnícké učebnice (C.H. Beck). s. 14

nutné snížit úroveň ochrany zaměstnaneckých práv, což by dozajista vyvolalo velmi silnou nevoli na straně odborových centrál, případně té části politického spektra, která svou politiku spojuje převážně právě s ochranou potřeb zaměstnanců proti potřebám zaměstnavatelů.

4.2. Zásady úplatnosti za vykonanou práci, spravedlivé odměňování

Zásada úplatnosti za vykonanou práci je jednou z hlavních zásad pracovního práva. Vyjadřuje to, že v pracovněprávních vztazích náleží zaměstnanci za vykonanou práci odměna, nečastěji mzda. Nárok na odměnu vzniká v českém právu až vykonáním práce, jde tedy o protiplnění za práci, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonal.

Na ústavní úrovni je zásada úplatnosti za vykonanou práci zakotvena v Listině základních práv a svobod v čl. 28, který uvádí: „*Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.*“ Pojem odměny je přitom třeba chápat široce a to tak, že nejde jen o mzdu nebo plat, ale také o náhradu mzdy nebo odstupné a další nároky, které zaměstnanci mohou vznikat na základě pracovněprávního vztahu.¹⁰

Odměňování za práci řeší mnohé mezinárodní úmluvy, například Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pak o hospodářských, sociálních a kulturních právech a úmluva Mezinárodní organizace práce, jimiž je Česká republika vázána¹¹.

Článek 23 odstavec 3 Všeobecné deklarace lidských práv uvádí, že: „*právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany*“.

Samotný pojem spravedlivého odměňování je poměrně nejasný a z něj samotného není možné určit výši odměny za práci, zvláště pak u nejméně

¹⁰ srov. KLÍMA, Karel. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2005.. s. 816

¹¹ Úmluva č. 26 o zavedení metod stanovení minimálních mezd, Úmluva č. 95 o ochraně mzdy, Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

kvalifikovaných zaměstnanců. Z tohoto důvodu vznikl institut minimální mzdy, který veřejnoprávním předpisem určuje nejnižší možnou míru mzdy, kterou musí zaměstnavatel svým zaměstnancům hradit. V některých případech však ani minimální mzda nemůže zaručit „jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti“ a zde pak nastupuje role státní sociální podpory, která má za úkol řešit případy obyvatel s nejnižšími příjmy.

Problematika minimální mzdy nemá však podle mého autora jen pozitivní dopady v zajištění alespoň nějakého příjmu pro nejméně kvalifikované zaměstnance. Nastavení výše minimální mzdy totiž může být až příliš vysoké pro některé druhy práce, případně pro začínající podnikatele, pro něž může být výplata minimální mzdy a tím spojené náklady na odvody zdravotního a sociálního pojištění, neúměrnou zátěží, což jim zabrání v tom, aby pracovní místo vytvořili, zvláště nemají-li v počátcích podnikání žádnou jistotu, že jim zahajovaná podnikatelská činnost bude generovat dostatečné příjmy k jejímu udržení na dostatečně dlouhé období.

4.3. Právo na práci a svoboda volby povolání

Právo na práci je jedním ze základních sociálních práv a jako takové je uvedeno již ve Všeobecné deklaraci lidských práv v čl. 23 odst. 1: „každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti“. Právo na práci, tak jak jej stanoví Organizace spojených národů, rozvíjejí další úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization), například Úmluva č. 122 o politice nezaměstnanosti z roku 1964.

V českém právním řádu je právo na práci stanoveno v Listině základních práv a svobod, v části věnující se základním hospodářským, sociálním a kulturním právům, konkrétně v čl. 26 odst. 1., který uvádí: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“ Toto právo však nelze chápat absolutně. Z principu věci nicméně vyplývají jistá omezení spočívající v tom, že pro výkon některých

povolání je nutná dostatečná kvalifikace (např. výkon povolání advokáta nebo lékaře, je nutné vázat na dostatečnou kvalifikaci spočívající v získání dostatečného vzdělání). Na druhou stranu je možné právo na práci chápat v obecném smyslu tak, že nemusí jít nutně o práci závislou, ale je možné jej realizovat také vlastní podnikatelskou činností.

Právo na práci obsahuje zvláště právo dostat práci, právo si práci udržet. Článek 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod zakotvuje právo každého, kdo nemůže bez své viny toto právo vykonávat, na přiměřené hmotné zajištění od státu. Jde tedy o právo na ekonomické zabezpečení v případě, že člověk závislou práci vykonávat z vážných důvodů nemůže.

4.4. Svoboda práce

Zásada svobody práce je definována negativně, tj. jako zákaz nucené práce. Tato zásada je uvedena v Listině základních práv a svobod v čl. 9 odst. 1, který stanoví, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám, a dále odst. 2, který stanoví výjimky z ustanovení odstavce 1 na práce ukládané podle zákona osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám vykonávajícím jiný trest nahrazující trest odnětí svobody, vojenskou službu nebo jinou službu stanovenou zákonem namísto povinné vojenské služby, službu vyžadovanou na základě zákona v případě živelních pohrom, nehod nebo jiného nebezpečí, které ohrožuje životy, zdraví nebo značné majetkové hodnoty a jednání uložené zákonem pro ochranu života, zdraví nebo práv druhých.

Zákaz nucené práce však vychází nejen z Listiny základních práv a svobod, ale také z příslušných mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána. Jde například o Mezinárodní pak o občanských a politických právech, nebo některé úmluvy Mezinárodní organizace práce, jako například Úmluva č. 29 o nucené práci nebo povinné práci a Úmluvu č. 105 týkající se odstranění nucené práce.

Literatura často uvádí svobodu práce také jako zásadu smluvní volnosti. Toto chápání však není zcela přesné, protože smluvní svoboda je v pracovním právu značně omezena kogentními ustanoveními v souvislosti s ochranou slabší

strany. Z tohoto hlediska je spíše významná svoboda uzavřít smlouvu, resp. smlouvu neuzavřít, a to pro obě strany tohoto právního vztahu.

4.5. Svoboda sdružování k ochraně hospodářských a sociálních práv

Právo svobodného sdružování k ochraně hospodářských a sociálních práv je nejčastěji spojováno se vznikem odborových organizací, tedy organizací zastupující hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců. Na druhou stranu však tohoto práva mohou v zájmu ochrany svých vlastních hospodářských práv využít i zaměstnavatelé při zakládání zaměstnavatelských svazů.

Na mezinárodní úrovni upravuje svobodu sdružování k ochraně hospodářských a sociálních práv například Všeobecná deklarace lidských práv v článku 20 a v článku 23 odst. 4, dále pak Mezinárodní pak o hospodářských, sociálních a kulturních právech (Část III., čl. 8) nebo Evropská sociální charta (Část I.). Dále lze zmínit úmluvy Mezinárodní organizace práce, například Úmluvu č. 87 o svobodě sdružené a ochraně práva odborově se organizovat (č. 489/1990 Sb.) nebo Úmluvu č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (č. 470/1990 Sb.) a Úmluva č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (č. 108/2001 Sb., m.s.)

V ústavní rovině českého práva je svoboda sdružování k ochraně hospodářských a sociálních práv zakotvena již v Listině základních práv a svobod, konkrétně v článku 27 odst. 1 až 3, který přiznává všem právo se svobodně sdružovat na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, deklaruje nezávislost odborových organizací na státu a zakazuje omezovat počet odborových organizací nebo některé z nich zvýhodňovat v podniku nebo odvětví. Činnost odborových organizací je nicméně možné podle odstavce 3 omezit zákonem, „*jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých*“.

Na úrovni zákona je pak sdružování k ochraně hospodářských a sociálních práv upraveno několika předpisy, které vycházejí hlavně z Úmluvy Mezinárodní

organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat. Samotný vznik organizací jako takových je upraven zákonem o sdružování občanů (zákon č. 83/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Významnou funkci odborům pak přiznává právě Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů), který se odborovými organizacemi zabývá v Části dvanácté. Opomenout nelze však také zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, který upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.

4.6. Zásada bezpečné a hygienické práce

Na ústavní úrovni je zásada bezpečné a hygienické práce zakotvena v Listině základních práv a svobod, a ač nemá žádný samostatný článek, lze ji dovést z několika článků Hlavy čtvrté věnované hospodářským, sociálním a kulturním právům. Například článek 28 Listiny základních práv a svobod uvádí, že zaměstnanci mají (mimo jiné) právo na uspokojivé pracovní podmínky, článek 29 téže Listiny se pak věnuje ochraně zdraví žen, mladistvých a osob zdravotně postižených a také článek 31 Listiny základních práv a svobod, který obecně stanoví právo na ochranu zdraví a to nejen v pracovněprávních vztazích

Z hlediska mezinárodního práva lze uvést také Všeobecnou deklaraci lidských práv, konkrétně článek 23 odst. 1, nebo mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (Část III., čl. 7., písm. b), dále také úmluvy Mezinárodní organizace práce, jako například Úmluva č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí (č. 20/1989 Sb.) nebo Úmluvu 161 o závodních zdravotních službách (č. 145/1988 Sb.).

Na úrovni zákona se bezpečností a hygienou práce zabývá ustanovení Zákoníku práce v páté části, které se zabývají povinnostmi zaměstnavatele na zajištění bezpečnosti práce svých zaměstnanců, nicméně mnohá jiná ustanovení zákoníku práce lze považovat za ustanovení o hygieně práce a ochraně, kupříkladu ustanovení § 94 zákoníku práce o noční práci, které stanoví

zaměstnavateli mimo jiné povinnost zajistit zaměstnancům na vlastní náklady vyšetření lékařem závodní preventivní péče před zařazením na noční práci aj.

4.7. Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace patří v demokratických státech mezi nejdůležitější právní zásady vůbec a je vyjádřena ustavením rovnosti všech osob. V České republice je tato zásada uvedena v Listině základních práv a svobod hned v prvním článku, který ustanovuje, že „*lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech*“. Zákaz diskriminace je ještě detailněji vyjádřen v článku 3 Listiny základních práv a svobod, který uvádí: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“ V tomto případě, jak vyplývá ze samotného ustanovení čl. 3 Listiny základních práv a svobod, se nejedná o zásadu pracovního práva, nýbrž o zásadu obecnou, která zasahuje do všech právních odvětví. Z hlediska pracovního práva je tato zásada nicméně velmi důležitá a jak mnohé příklady z praxe¹² dokazují, bývá její nedodržování častým důvodem pracovněprávních sporů.

Zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace řeší pochopitelně i mnohé mezinárodní smlouvy a úmluvy, kterými je Česká republika vázána. Jde například o Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen, která byla v tehdejší Československé socialistické republice vyhlášena jako vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb., nebo Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, která vyšla v tehdejší Československé socialistické republice vyhláškou ministra zahraničních věcí pod č. 95/1974 Sb. Mezi další důležité dokumenty zavazující Českou republiku k potírání diskriminace a prosazování rovného zacházení je například Úmluva o právech dítěte, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech nebo Evropská sociální

¹² Jedná se zvláště o případy diskriminace na základě příslušnosti k etnické menšině. Mnohé lidsko-právní organizace poukazují zvláště na problémy diskriminace v přístupu k zaměstnání v případě romského etnika, diskriminaci žen v otázkách mzdových podmínek aj.

charta. Dále to je Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání.

Po vstupu České republiky do Evropské unie dne 1. 5. 2004 je navíc Česká republika vázána také úpravou na úrovni EU, která zásadu zákazu diskriminace a rovného zacházení rozděluje na rovné zacházení a rovné příležitosti. Právo na rovné zacházení se vztahuje k celému pracovněprávnímu vztahu, zatímco právo na rovné příležitosti se vztahuje v podstatě pouze na rovný přístup k zaměstnání.

Český zákoník práce se zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace zabývá v § 16, který v prvním odstavci uvádí, že *„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“* Druhý odstavec tohoto paragrafu pak odkazuje na ustanovení antidiskriminačního zákona¹³, který upravuje pojmy, jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci a také případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné. Za rozdílné zacházení se podle třetího odstavce nepovažuje *„rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce“*, s tím, že účel sledovaný takovou výjimkou musí být přiměřený. Konkrétně půjde o případy, kdy je zjevné, že například danou pracovní pozici může zastávat příslušník jen jedné skupiny obyvatel (mužské role ve filmu, divadle nebo pěveckých sborech apod.), nebo kdy jsou požadavky na uchazeče o zaměstnání omezeny některými požadavky pro výkon daného zaměstnání (kvalifikační předpoklady, bezúhonnost apod.).

¹³ Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

5. Vymezení pracovněprávních vztahů

Pro zcela jasné pochopení této práce je potřebné si vymežit, co rozumíme pojmem pracovněprávní vztahy a jak se tyto vztahy rozdělují.

Zákoník práce určuje pracovněprávní vztahy již v § 1 jako právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a jako vztahy kolektivní povahy související s výkonem závislé práce. Pracovněprávní vztahy lze tedy dělit v první řadě na pracovněprávní vztahy individuální a pracovněprávní vztahy kolektivní.

Individuální pracovněprávní vztahy lze dále dělit na základní pracovněprávní vztahy, jimiž jsou hlavně pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, nebo další pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, a na související pracovněprávní vztahy, jimiž jsou hlavně sankční vztahy, vztahy při zabezpečování zaměstnanců nebo vztahy vyplývající z předpisů o bezpečnosti práce.

Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou založeny hlavně kolektivními smlouvami podnikového nebo i vyššího charakteru a jejich subjekty nejsou zaměstnanci jako takoví, ale spíše organizace, které je zastupují, v České republice tedy odbory, a zaměstnavatelé, či sdružení zaměstnavatelů.

Pracovněprávní vztahy se podle ustanovení § 4 novelizovaného Zákoníku práce řídí výlučně tímto zákoníkem, pouze v případě, že nelze použít ustanovení tohoto zákona, je možné se řídit Občanským zákoníkem, ovšem vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

5.1. Základní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích

Základní práva a povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatelů vyplývajících z pracovněprávních vztahů jsou určeny již základními zásadami pracovněprávních vztahů ustanovených v § 1a novelizovaného Zákoníku práce, zvláště pak

v ustanovení písm. b), c), d), a e). Povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů dále upravuje § 38 týkající se povinnosti vyplývajících z pracovního poměru. Povinnosti zaměstnavatelů a práva a povinnosti zaměstnanců v bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci jsou pak upraveny Částí páté, Hlavě II Zákoníku práce. Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců pak vyplývají z ustanovení Části třinácté, Hlavy II (§ 301 až § 304) Zákoníku práce. Další povinnosti zaměstnavatele však vyplývají i z dalších ustanovení Zákoníku práce, jako například z § 369, který stanoví povinnost zaměstnavatele poskytnout náhradu za ztrátu výdělku, za bolest a za ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením a věcnou škodu v případě, že zaměstnanec utrpí pracovní úraz nebo že u něj byla zjištěna nemoc z povolání.

Celkové lze uvést, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců a zaměstnavatelů se vzájemně doplňují v tom smyslu, že povinnosti zaměstnavatelů zároveň určují práva zaměstnanců a že práva zaměstnanců určují povinnosti zaměstnavatelů.

5.1.1. Práva zaměstnanců

Základní práva zaměstnanců vyplývající z § 1a písm. b), c), a e) Zákoníku práce jsou uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivá odměna za vykonanou práci a právo na rovné zacházení.

Právo zaměstnanců na uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce jsou rozvedeny zvláště pak Částí páté, Hlavě II Zákoníku práce, která dává zaměstnancům právo na zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením. Tyto informace navíc musí být zaměstnancům srozumitelné. Z hlediska bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci je však nejdůležitějším právem zaměstnanec odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob. Toto odmítnutí přitom není možné považovat za nesplnění povinnosti zaměstnanec, což by v opačném případě mohlo přinést zaměstnanci sankční důsledky.

Právo na spravedlivé odměňování je nejen výrazem základního rysu závislé práce, tedy že zaměstnanci náleží odměna za vykonanou práci, ale vyjadřuje také základních funkcí mzdy, které lze rozlišovat na stimulační, regulační, kompenzační a alimentární. Zatímco stimulační funkce působí na chování zaměstnanců, regulační pak určuje cenu práce na pracovním trhu, kompenzační představuje náhradu času, který zaměstnanec tráví prací pro zaměstnavatele a alimentární pak plní sociální funkci, která zaručuje zaměstnanci a jeho rodině určitou životní úroveň. Zaměstnanec má tak po vykonané práci právo na spravedlivou odměnu. Vzhledem ke zvláštnímu podřízenému vztahu k zaměstnavateli přitom zaměstnanec nemá možnost zaměstnavatele sankcionovat za případné nesplnění této povinnosti, nicméně má možnost využít ustanovení § 56 odst. 1 písm. b), kterému mu dává právo okamžitého zrušení pracovního poměru v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů od uplynutí období splatnosti. V takovém případě má navíc zaměstnanec právo podle § 56 odst. 2 na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní lhůty.

Právo na rovné zacházení zaručuje zaměstnancům nejen rovný přístup k zaměstnání, ale také rovné podmínky pro práci s ostatními zaměstnanci bez ohledu na jejich pohlaví, barvu pletí nebo jiný stav, který je může zařazovat k některým menšinám.

5.1.2. Povinnosti zaměstnanců

Z hlediska této práce je nejdůležitější povinností zaměstnance řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Toto ustanovení § 1a písm. d), přinesla až novela Zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012. Tato povinnost zaměstnanců je dále rozvedena v ustanovení o vzniku pracovního poměru v Části druhé Hlavě II, § 38, které zaměstnanci stanoví povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Tyto povinnosti jsou uvedeny v § 301 a zaměstnanci jsou podle nich

povinni pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, dále musí využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni. Kromě toho jsou zaměstnanci povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Zaměstnanci mají také povinnost dodržovat bezpečnostní předpisy a dbát o svou bezpečnost i o bezpečnost jiných fyzických osob. K tomu musejí zaměstnanci znát nejen příslušné předpisy, ale také takové pracovní postupy, které snižují rizika při výkonu práce. Z tohoto důvodu mají zaměstnanci povinnost se účastnit školení o bezpečnosti práce, podrobovat se preventivním zdravotním prohlídkám a případně očkování, pokud to předepisují zvláštní předpisy, musí se vyvarovat požívání alkoholických nápojů nebo jiných návykových látek, kouřit v místech, kde jsou účinkům kouření vystaveni i nekuřáci a oznamovat zaměstnavateli možná ohrožení bezpečnosti práce.

5.1.3. Práva zaměstnavatelů

Ve srovnání s právy zaměstnanců nejsou práva zaměstnavatelů Zákoníkem práce upravena tak rozsáhlým a podrobným způsobem, což vyplývá ze samotného postavení zaměstnavatele jako silnější strany pracovněprávního vztahu a zároveň jako dominantní stranu vztahu zakládající existenci závislé práce. Zaměstnavatelé jsou právě tou stranou vztahu zakládajícího závislou práci, která má rozhodovací pravomoc o výkonu a způsobu výkonu práce.

Základním právem zaměstnavatelů je právo vyžadovat po zaměstnancích plnění jejich povinností stanovených zákonem, přidělovat zaměstnavatelům práci podle potřeb zaměstnavatele, zaměstnance úkolovat, určovat pracovní dobu, způsob práce apod.

5.1.4. Povinnosti zaměstnavatelů

Povinnosti zaměstnavatelů vyplývají ze základních zásad pracovněprávních vztahů uvedených v § 1a.

Nejdůležitější povinností zaměstnavatele je poskytovat zaměstnanci odměnu za vykonanou práci. Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnanci nemohou zaměstnavatele za nesplnění této povinnosti sankcionovat, nicméně mohou využít ustanovení § 56 o okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, přičemž v takovém případě zaměstnancům náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní lhůty.

Kromě toho je zaměstnavatel povinen zaměstnancům přidělovat práci podle pracovní smlouvy, vytvářet pracovní podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.

Další povinnosti vyplývající ze Zákoníku práce se týkají hlavně bezpečnosti práce, poskytování informací zaměstnancům potřebných pro výkon jejich práce atd.

6. Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Jednou z klíčových otázek z hlediska tématu této práce je otázka definování situací, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, resp. v jakých konkrétních situacích se budou otázky spojené s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů řešit.

6.1. Evropská úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Z hlediska evropského práva je v současné době nejdůležitější Směrnice 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů, která novelizovala a Směrnici 77/187 a doplnila ji v souladu s judikaturou Evropského soudního dvora.

Oblast působení Směrnice 2001/23/ES je určena článkem 1 pro všechny převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení¹⁴, pro hospodářské jednotky, které si zachovávají svou identitu¹⁵ a také na veřejné a soukromé podniky bez ohledu na to, zda mají nebo nemají za úkol dosahovat zisku¹⁶. Z působnosti směrnice je nicméně ustanovením odstavce 3 vyjmuta reorganizace orgánů veřejné správy a převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy. Z působnosti Směrnice 2002/23/ES jsou také vyjmuty také námořní lodě.

V článku 3 pak Směrnice uvádí, že „*práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele.*“¹⁷ Z tohoto ustanovení tedy

¹⁴ Směrnice 2001/23/ES, čl. 1. odst. 1

¹⁵ Směrnice 2001/23/ES, čl. 1. odst. 2

¹⁶ Směrnice 2001/23/ES, čl. 1. odst. 3

¹⁷ Směrnice 2001/23/ES, čl. 3. odst. 1

vychází automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to konkrétně vztahů daných pracovní smlouvou nebo jinými smluvními vztahy zakládajícím pracovněprávní vztah, včetně kolektivních pracovněprávních vztahů.

6.2. Judikatura ESD k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Klíčovým problémem evropské úpravy se jeví definování pojmu hospodářská jednotka, neboť právě a pouze při jejím převodu může dojít podle Směrnice 2001/23/ES k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Rozhodnutím ve věci *Spijkers*¹⁸ Evropský soudní dvůr uvedl, že „*Při rozhodování zda došlo k přechodu je nezbytné s přihlédnutím ke všem okolnostem případu zjistit, zda se závodem bylo nakládáno jako s fungující hospodářskou jednotkou, což lze mimo jiné zjistit ze skutečnosti, že nový zaměstnavatel pokračoval v provozu závodu se stejným či podobným předmětem činnosti nebo že nový zaměstnavatel opět závod počal provozovat se stejným nebo podobným předmětem činnosti.*“ Podle dalšího rozhodnutí ESD je však klíčové, zda si předmětný podnik zachovává svou totožnost neboli identitu.¹⁹

Klíčovým znakem hospodářské jednotky, která může být předmětem převodu, je pak její činnost, která musí být vykonávána trvale. Není tak možné například pravidla o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů uplatit v případě přenechání staveniště, na které původní zaměstnavatel započal stavební práce, ale v jejích průběhu přenechal stavební činnost na tomto pozemku jiné společnosti.²⁰ V tomto případě totiž podle rozhodnutí ESD dochází pouze k převodu činnosti, která byla založena na dobu určitou, případně je omezena jen na provedení určité zakázky.

¹⁸ Rozhodnutí ESD ve věci *Spijkers* ze dne 18. 3. 1986, 24/85, Sb. rozh. 1986, s. 1119.

¹⁹ ESD, věc C-392/92, *Christel Schmidt*

²⁰ ESD, věc C-48/94, *Ole Rygaard v. Str Mlle Akustik A/S*

6.3. Česká úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Novelizované znění Zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 upravuje otázky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v § 338 až § 345a.

Zákoník práce omezuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů pouze na případy stanovené tímto zákoníkem, případně zvláštními předpisy. Z judikatury Nejvyššího soudu pak vyplývá, že přechod práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů je omezen za případy, s nimiž přechod těchto práv a povinností zákon spojuje. Z tohoto pohledu je významný hojně citovaný judikát Nejvyššího soudu, který uvádí, že „*je vyloučeno, aby přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nastal jen na základě smlouvy (dohody) zaměstnavatele s jiným zaměstnavatelem, aniž by šlo o smlouvu (dohodu), s níž zákoník práce nebo zvláštní právní předpisy přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů spojují.*“²¹ V tomto případě Nejvyšší soud hodnotil mimo jiné situaci, kdy zaměstnavatel postoupil pohledávku za svým bývalým zaměstnancem. Pohledávka přitom vznikla v rámci pracovněprávního vztahu a pro převod pohledávky byla použita smlouva o postoupení pohledávky podle občanského zákoníku. Předmětem této smlouvy je sice postoupení určité pohledávky původního věřitele postupníkovi, se smlouvou o postoupení pohledávky však pracovní zákoník, který je k občanskému zákoníku v postavení zvláštního zákona, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nespojuje. Z toho Nejvyšší soud vyvodil, že smlouva o postoupení pohledávky, jejímž předmětem je pohledávka z pracovněprávních vztahů, je neplatný právní úkon. Novela Zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 navíc postoupení pohledávky podle Občanského zákoníku z přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů přímo vyjmula ustanovením § 4a.

Jedním ze zvláštních předpisů může být například § 480 obchodního zákoníku, který stanoví přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

²¹ NS, 21 Cdo 2659/2003, 17. 3. 2004

v případě prodeje podniku nebo jeho části. Dalším zvláštním předpisem v tomto ohledu bylo do novelizace zákona o přeměnách obchodních společností a družstev, který v § 61 a § 62 přímo uváděl, že „*jmění zanikající obchodní společnosti nebo družstva včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů přechází na jinou obchodní společnost nebo družstvo.*“ Novelizace zákonem č. 355/2011 Sb. se však přímo dotkla těchto ustanovení, jejichž znění změnila následovně: „... *nástupnická společnost nebo družstvo vstupuje do právního postavení zanikající společnosti nebo družstva, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.*“ Touto formulací je však podle mého přesvědčení zasažena i problematika přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a to ve všech ohledech, což vyplývá i z důvodové zprávy k novelizaci zákona, která uvádí, že „*Důvodem změny formulace § 61 odst. 1 je vyjádření principu, že na nástupnickou osobu přechází nejen jmění, ale vstupuje do právního postavení zanikajícího subjektu jako takového tedy přebírá a veřejnoprávní práva a povinnosti, nestanoví-li zvláštní zákon jinak a mohou být vůči ní uplatněny i veřejnoprávní sankce za porušení povinností právním předchůdcem. To zatím možné nebylo, pokud tak zákon výslovně v jednotlivých případech nestanovil.*“²² Předpis o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nicméně obsahuje ustanovení § 244 odst. 1 a 2 zákona č. 125/2008 Sb., novelizovaného zákonem č. 355/2011 Sb., které se týká rozdělení společností nebo družstev rozštěpením nebo odštěpením, dále ustanovení § 337 zákona č. 125/2008 Sb., týkající se převodu jmění na společníka a ustanovení § 359a týkající se přeshraničního převodu jmění.

Česká úprava na rozdíl od evropské nedefinuje oblast působnosti ustanovení o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů pomocí vymezení závodů, podniků nebo hospodářských jednotek, ale pomocí činností zaměstnavatele nebo části činností zaměstnavatele, případně úkolů zaměstnavatele nebo části úkolů zaměstnavatele.²³ Tato definice poskytuje možnost širšího výkladu a použití pro případy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, neboť se může týkat i činností, které netvoří hospodářskou jednotku

²² Česká republika. Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: 2011. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=71132>

²³ § 338, odst. 2., zák. 262/2006 Sb.

zachovávající si svou identitu. Ustanovení české úpravy tak může být použito i na takové případy, kdy dosavadní zaměstnavatel převádí na nabyvatele část činnosti, kterou dosud vykonával, která nicméně v rámci jeho činnosti netvořila samostatnou hospodářskou jednotku zachovávající si svou totožnost. Může jít například o činnosti spojené s vnitřním chodem podniku nebo jeho části, ale které bude ekonomicky výhodnější do budoucna vyčlenit a provozovat formou outsourcingu.

Důležitým prvkem v české úpravě se jeví také ustanovení přechodu výkonu práv a povinností, které se týká zaměstnanců státu. Přechod výkonu práv a povinností se bude týkat takových situací, kdy organizační složka státu zaniká splynutím nebo sloučením, kdy se rozděluje nebo kdy se ruší po uplynutí lhůty pro kterou byla zřízena, nebo splněním úkolu, pro který byla zřízena, a to buď na základě zvláštního předpisu, nebo rozhodnutím nadřízeného orgánu. V případě, že změna na straně zaměstnavatele vychází ze zvláštního právního předpisu, musí tento předpis také rozhodnout, na kterou organizační složku přejde výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Pokud však rozhodnutí o změně vychází z rozhodnutí nadřízeného orgánu, je pak na tomto orgánu, aby zároveň rozhodl, zda výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů přejde přímo na něj, nebo zda bude tyto práva v povinnosti vykonávat jiná organizační složka jím zřízená.²⁴

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tak bude podle české úpravy docházet hlavně v případech smlouvy o prodej podniku nebo části podniku, přeměn společností a družstev a to všemi zákonem stanovenými způsoby. Podle ustanovení § 340 Zákoníku práce se však bude týkat také případů, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo o převodu úkolů zaměstnavatele nebo části úkolů zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli rozhodne nadřízený orgán. Ten je podle zvláštních předpisů definován jako orgán, který je oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů. Nejde o statutární orgán společnosti, ale orgán postavený výše v hierarchické struktuře státní nebo veřejné správy.

²⁴ § 343, odst. 3., zák. 262/2006 Sb.

6.4. Základní rozdíly v pojetí přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v evropské a české právní úpravě

Jak bylo uvedeno výše, evropská úprava určená Směrnicí 2001/23/ES se týká převážně hospodářských jednotek, které si zachovávají svou identitu. Podle judikatury ESD je pro určení hospodářské jednotky zachovávající si svou identitu důležité zjistit, zda nastalo celkem sedm skutečností, které by opravňovaly uznat převáděný podnik nebo jeho část jako hospodářskou jednotku, která si zachovává svou vlastní identitu:

- o jaký druh podniku nebo závodu jde
- zda byly převodem dotčeny hmotné statky jako budovy, movité věci a zda se převáděly také nehmotné statky
- zjištění hodnoty nemovitých statků k rozhodnému dni převodu
- zda přejímající zaměstnavatel přejal většinu původních zaměstnanců
- zda nabyvatel převzal také většinu zákazníků
- podobnost činností, které podnik vykonával před a po převedení
- doba, během které podnik přerušil danou činnost

Česká právní úprava na druhou stranu pracuje s pojmy činnost nebo úkol, jejichž výklad poskytuje mnohem širší možnosti a zahrnuje mnohem více transakcí, které mohou při převodech podniků nastat. Vzhledem k tomu, že Směrnice 2001/23/ES umožňuje v článku 8 členským státům Evropské unie „uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější“²⁵ lze očekávat, že i v případě eurokonformního výkladu bude použití českých norem na tyto případy možné.

²⁵ Směrnice 2001/23/ES, článek 8

6.5. Automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Charakteristickým znakem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je to, že přecházejí z dosavadního zaměstnavatele na nabyvatele automaticky ze zákona a to nezávisle na vůli zaměstnavatelů zaměstnance převést nebo převzít, ani na vůli zaměstnanců pod nového zaměstnavatele přejít.

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů se však netýká všech kdy vzniklých pracovněprávních vztahů dosavadního zaměstnavatele, ale pouze těch, které trvají alespoň v den převodu činnosti nebo úkolů, případně části činnosti nebo části úkolů na nabyvatele. Půjde tedy v naprosté většině o zaměstnance, kteří byli v zaměstnaneckém poměru k dosavadnímu zaměstnavateli až do dne převodu. Z judikatury Nejvyššího soudu²⁶ nicméně vyplývá, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů se bude týkat také těch zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u dosavadního zaměstnavatele skončil, ale platnost rozvázání pracovního poměru byla napadena u soudu, přičemž spor nebyl v době přechodu pravomocně rozhodnut. Pokud však pracovní poměr skončil a toto ukončení nebylo napadeno, zůstávají práva a povinnosti původního zaměstnavatele nedotčena.

Z judikátu Nejvyššího soudu NS, 21 Cdo 1622/2005, 6. 6. 2006 vyplývá, že z pohledu zaměstnance dochází při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů pouze ke změně jednoho subjektu pracovněprávního vztahu, obsah, kvalita a vlastnosti těchto vztahů však zůstávají nedotčeny. Přejímající zaměstnavatel tak vstupuje do pracovněprávních vztahů se zaměstnanci dosavadního zaměstnavatele po všech stránkách a to včetně práv a povinností vyplývajících z kolektivních smluv, které uzavřel dosavadní zaměstnavatel.

²⁶ Např. NS, 21 Cdo 1422/2000, 31. 10. 2000

7. Přejedování výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Přejedování výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je zakotveno hlavně v § 343 až 345 Zákoníku práce. Jedinou změnou, kterou představuje pro tato ustanovení novelizace Zákoníku práce s účinností do 1. 1. 2012 je poslední věta § 344 odst. 1, která stanovuje přejedování práv a povinností v případech přejedování práv a povinností z pracovněprávních vztahů u organizačních složek státu také přejedování práv a povinností vyplývajících z kolektivních smluv, jak je to uvedeno v § 338 odst. 2 část věty za středníkem.

Na tomto místě je důležité poznamenat, že na rozdíl od přejedování práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které se týkají změn zaměstnavatele zvláště v soukromém sektoru, tedy v případech, kdy zaměstnavatel je fyzická osoba, nebo podnikající právnická osoba, se na přejedování výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nevztahuje Směrnice 2001/23/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů.

Ustanovení o přejedování výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů určuje, že pokud stanoví zvláštní předpis, že organizační složka státu zanikne sloučením nebo splynutím s jinou organizační složkou, nebo pokud se organizační složka rozdělí nebo zruší, nebo pokud se organizační složka zřídila na určitou dobu, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímající organizační složky státu, kterou určí právě uvedený zvláštní předpis. Pokud tedy dochází k zániku organizační složky jejím rozdělením, musí zvláštní předpis určit, která z nově vzniklých organizačních složek přejímá výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů poté, co práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů původní organizační složky zaniknou. V případě zrušení organizační složky musí zvláštní předpis určit, která z jiných organizačních složek státu převezme vypořádání nároků zaměstnanců vůči zrušené organizační složce, případně nároky vůči těmto zaměstnancům. Pokud jde o organizační složku zřízenou na dobu určitou, nebo zrušenou zřizovatelem, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů na tohoto zřizovatele, pokud nerozhodl, že práva a povinnosti přejdou na jinou organizační

složku. Zřizovatelem organizačních složek se přitom rozumí příslušné ministerstvo podle zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

Ustanovení § 343 až § 345 Zákoníku práce se tedy týká pouze situací, kdy ke změnám dochází ve vztazích zaměstnanců státu, kteří pracují pro některou z organizačních složek státu. Těmi jsou například Úřad vlády a ministerstva, soudy na všech úrovních a další organizace, o kterých to stanoví zvláštní předpisy. Vzhledem k tomu, že organizační složky státu nemají právní subjektivitu, jsou jejich zaměstnanci vždy zaměstnanci státu. Z toho vyplývá několik důležitých rovin v otázkách přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, resp. přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

V případě zrušení organizační složky, jejího rozdělení, sloučení nebo splynutí s jinou organizační složkou, je totiž zaměstnavatelem zaměstnanců daných organizačních složek, jak tedy organizační složky převádějící tak organizační složky přejímající, stát a to jak před přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tak i po něm. Zrušení organizační složky, její rozdělení, sloučení nebo splynutí s jinou tak nemá za následek ukončení práv a povinností z pracovněprávních vztahů a není důvodem k rozvázání pracovního poměru s těmi zaměstnanci státu, jichž se změny v organizační struktuře týkají.

Důležitou vlastností přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je skutečnost, že při zrušení organizační složky nepřechází práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na stát jako takový, ale na jinou organizační složku. Tímto problémem se zabýval Nejvyšší soud v judikátu sp. zn. 21 Cdo 2525/2004, kde jádro sporu leželo v otázce týkající se změny zaměstnavatele organizační složky státu. Spor se týkal zaměstnance Institutu vzdělávání Ministerstva spravedlnost, který byl organizační složkou státu. S tímto zaměstnancem byl k 30. 6. 2002 ukončen pracovní poměr výpovědí podle § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce a zaměstnanci bylo vyplaceno odstupné více než 100 tisíc korun. Zaměstnanec však nastoupil k 1. 7. 2002 do pracovního poměru u Vrchního soudu v Praze, tzn. u stejného zaměstnavatele, protože jak v případě ministerstva spravedlnosti, tak i v případě Vrchního soudu jde o organizační složky státu, jejichž zaměstnanci jsou zaměstnanci státu. Vzhledem k tomu, že

dotyčný zaměstnanec nastoupil v podstatě k témuž zaměstnavateli, domáhala se Česká republika vrácení vyplaceného odstupného podle § 60b zákoníku práce, který stanoví povinnost vrátit odstupné v případě opětovného nástupu zaměstnance do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele. Nejvyšší soud ale dovedl, že aby bylo možné uplatit ustanovení § 60b zákoníku práce, musel by dotyčný zaměstnanec vzhledem ke specifickému postavení státních zaměstnanců, nastoupit do nového zaměstnání u stejné organizační složky státu, tj. v tomto případě opět u ministerstva spravedlnosti. „Kdyby měla být významná - jak dovozuje žalobce - jediné skutečnost, že se žalovaný opět ‚stal zaměstnancem České republiky‘ jako takové, bylo by nutno dovést (argumentum reductione ad absurdum), že se zaměstnancem státu vlastně nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce, protože v důsledku zrušení (zániku) organizační složky státu zaměstnavatel nepřestal existovat, a že v takovém případě postačí pro přechod zaměstnance do kterékoliv organizační složky státu - v daném případě k Vrchnímu soudu v Praze - uzavřít dohodu o změně sjednaných pracovních podmínek (ohledně druhu práce popřípadě místa výkonu práce) podle ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce, aniž by bylo zapotřebí (možné) rozvázat pracovní poměr.“²⁷

7.1. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

Práva a povinnosti při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání mohou přecházet od jednoho zaměstnavatele na jiného, případně na pojišťovnu, nebo na stát, zvláště pak v případech týkajících se privatizovaných podniků.

Jak již bylo uvedeno výše, práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí automaticky a to se týká i práv a povinností vyplývajících z řešení odškodnění za pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Z praktického hlediska to nebude mít pro zaměstnance většího významu, protože nároky na odškodnění budou ve většině případů řešeny pojistným plněním vyplývajícím z pojištění odpovědnosti za škodu zaměstnavatele. V případech, kdy k přechodu práv

²⁷ NS, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004

a povinností z pracovněprávních vztahů dochází v době, kdy poškozeným je bývalý zaměstnanec, jsou jeho práva a povinnosti tímto přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nedotčena a povinnost odškodňovat tak na nového zaměstnavatele nepřechází.

7.2. Výpověď zaměstnance

Novela zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 přinesla dvě základní změny týkající se výpovědi ze strany zaměstnanců ve vztahu k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Tou první změnou bylo zavedení nového § 51a, který dosavadní praxi změnil tak, že byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo ke dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. To představuje významnou změnu dosavadní praxe, kdy i práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházely i v případě těch zaměstnanců, kteří dali výpověď před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů v době kratší, než je délka výpovědní lhůty. Z toho lze odvodit, že dosud v tomto případě přecházely práva a povinnosti těchto zaměstnanců na přijímajícího zaměstnavatele, zatímco novela zákoníku práce tuto praxi ruší.

Zákon tímto ustanovení respektuje právo zaměstnance volit si svého zaměstnavatele. Zaměstnanec, kterému z jakéhokoliv důvodu nevyhovuje skutečnost, že bude převeden po nového zaměstnavatele, může tedy podat výpověď z pracovního poměru, který bude ukončen ke dni přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů bez toho, aby byla vyčerpána obvyklá dvouměsíční výpovědní lhůta.

Další významná změna se objevila v § 339a, který zavedl silnější ochranu zaměstnance po nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zaměstnanci jsou dle tohoto ustanovení chráněni ve lhůtě dvou měsíců od nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nejen v případě, že sami podají výpověď z pracovního poměru, ale také v případě, že pracovní poměr skončí dohodou a to v tom smyslu, že se tento zaměstnanec může u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zaměstnanci navíc podle druhého odstavce § 339a v takovém případě náleží právo na odstupné. V tomto případě jde o provedení Směrnice 2001/23/ES, která v článku 4 odst. 2 stanoví, 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.“*

Otázkou rozvázání pracovního poměru po nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se zabýval také Soudní dvůr Evropské unie ve věci C-396/07 *Mirja Juuri v. Fazer Amica Oy*, kdy stanovil, že ustanovení čl. 4 odst. 2 Směrnice 2001/23/ES *„zavádí pravidlo, které zakládá odpovědnost zaměstnavatele za ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru bez ohledu na to, která ze stran uvedené ukončení formálně iniciovala.“* SDEU nicméně také uvedl, že toto ustanovení Směrnice 2001/23/ES neupřesňuje právní důsledky, které z něj vyplývají a pro členské státy EU nedává žádnou povinnost zaměstnancům zaručit režim náhrady škody a tedy ani povinnost zajistit, aby podmínky tohoto režimu byly totožné s podmínkami v rámci režimu, na který mají zaměstnanci nárok v případě, že zaměstnavatel protiprávně ukončí pracovní smlouvu, nebo na který mají nárok na základě výpovědní doby, kterou je

zaměstnavatel povinen dodržet.²⁸ Tento rozsudek SDEU se nicméně primárně týkal povinnosti nabyvatele, tj. přejímajícího zaměstnance, dodržet ustanovení kolektivní smlouvy pro přejímané zaměstnance a to až do jejího rozvázání, nebo do skočení její platnosti, či do té doby, než vstoupí v platnost jiná kolektivní smlouva.

7.3. Smrt zaměstnavatele

Případ přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě smrti fyzické osoby zaměstnavatele řeší Zákoník práce v § 342. V případě smrti zaměstnavatele fyzické osoby základní pracovněprávní vztah zaniká, to ovšem neplatí v případě, že v živnosti bude někdo, obvykle dědic, pokračovat. Pokud nehodlá oprávněná osoba pokračovat v živnosti, zaniká tento základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty tří měsíců od smrti zaměstnavatele fyzické osoby.

Podle Štefka je toto ustanovení v rozporu s čl. 1 a čl. 28 Listiny základních práv a svobod, protože odporuje hodnotám chráněných pracovním právem tím, že dochází k zániku peněžitých práv zaměstnanců vůči zaměstnavateli. „*Dle č. 1 LPS platí, že lidé jsou si rovni v právech, z čl. 28 pak vyplývá, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.*“²⁹ Podle mého názoru však ustanovení § 342 v souladu s ustanovením čl. 1 Listiny práv a svobod je, zvláště při uvážení ustanovení § 328 odst. 2, které zakládá zánik peněžitých práv zaměstnavatele v případě smrti zaměstnance s výjimkou práv, o nichž bylo pravomocně rozhodnuto, nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodu i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně. Ustanovení § 342 tak srovnává postavení obou stran pracovněprávního vztahu v případě smrti jedné ze stran v momentu, kdy jsou obě strany pracovněprávního vztahu fyzickými osobami. Stejně tak se nedomnívám,

²⁸ Srov. EDS ve věci C-396/07, *Mirja Juuri v. Fazer Amica Oy* (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007CJ0396:CS:HTML>)

²⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 1123 s. Beckova edice komentované zákony s. 952

že ustanovení odporuje čl. 28 Listiny základních práv a svobod z toho důvodu, že odstupné není za všech okolností možné považovat za součást spravedlivé odměny za práci, kterou je především mzda, nebo plat, přičemž nárok na mzdu nebo plat by podle mého přesvědčení měl být uplatněn u dědiců zemřelého zaměstnavatele. Institut odstupného má v pracovním právu podle mého názoru spíše ochrannou funkci a není zcela zřejmé, že plní i funkci odměny za práci. Odstupné totiž chrání zaměstnance nejen před ztrátou zaměstnání, kdy může odrazovat zaměstnavatele v rozvázání pracovního poměru ad hoc. Zároveň chrání zaměstnance před nežádoucími negativními sociálními dopady v případě ztráty zaměstnání a poskytuje mu prostor pro hledání jiného zaměstnání. Navíc, srovnání, které uvádí Štefko, tedy že toto ustanovení zakládá rozdíl v tom, jak jsou zaměstnanci fyzických osob chráněni v závislosti na tom, která fyzická osoba je zaměstnává, dle mého názoru neobstojí, neboť již z principu není možné zaručit stejné postavení všech zaměstnanců všech fyzických osob. Rozdíly v jejich postavení podle toho, který zaměstnavatel fyzická osoba je zaměstnává, jsou dány nejen rozdílnými obory, v nichž jednotlivé fyzické osoby podnikají, ale také například tím, jaká ustanovení kolektivních smluv se na ně vztahují, pokud vůbec.

V souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu nastávajícího po smrti zaměstnavatele vyvstává praktická otázka související s převodem živnosti na pokračovatele. Vzhledem ke skutečnosti, že majetek fyzické osoby zaměstnavatele bude předmětem dědického řízení, je více než pravděpodobné, že v období od smrti zaměstnavatele fyzické osoby po obnovení činnosti jeho živnosti nabyvatelem, nebude provoz podnikání nikým zajištěn a zaměstnanci budou řešit svou osobní situaci hledáním jiného zaměstnání. V případě, že se osoba způsobilá v pokračování živnosti po zemřelém zaměstnavateli fyzické osobě rozhodne k pokračování činnosti, je nutné pracovněprávní vztah znovu konstruovat a to tak, že pokračovatel v živnosti musí svůj záměr pokračovat oznámit. Pro dotčeného zaměstnance to znamená, že se musí vypořádat se svými pracovněprávními vztahy, které od úmrtí původního zaměstnavatele uzavřel. Zaměstnanci v takovém případě náleží náhrada průměrné mzdy, i když práci pro zaměstnavatele ve skutečnosti nevykonával, a na situaci bude pohlíženo jako na překážku na straně zaměstnavatele. Pokud nicméně

v mezidobí od úmrtí původního zaměstnavatele do nového zahájení živnosti uplyne příliš dlouhá doba a není po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby znovu navázal na původní pracovněprávní vztah, bude se jeho obnovení považovat za neúčinné.

Zaměstnancovu situaci po smrti zaměstnavatele fyzické osoby bude podle § 342 odst. 2 Zákoníku práce řešit Krajská pobočka Úřadu práce v sídle zaměstnavatele. Dotčenému zaměstnanci vystaví na jeho žádost potvrzení o zaměstnání a to na základě jím předložených dokladů.

7.4. Zrušení zaměstnavatele

Otázkami vyplývajícími z možnosti zrušení zaměstnavatele se Zákoník práce zabývá v § 341, který upravuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě zrušení zaměstnavatele rozdělením (odst. 1), v případě, že zaměstnavatel zaniká bez toho, aby docházelo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (odst. 2) a dopady zrušení zaměstnavatele uplynutím lhůty, pro kterou byl zaměstnavatel zřízen, či splněním jeho úkolů (odst. 3).

Zrušení zaměstnavatele podle § 341 odst. 1 se děje rozhodnutím orgánu. Činnost zaměstnavatele tímto rozhodnutím končí. Vzhledem k tomu, že pojmem orgán je ve smyslu ustanovení § 347 odst. 2 nutné chápat jako nadřízený orgán, který je podle zvláštních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů, je nutné takový orgán považovat za orgán v nepodnikatelské sféře, tedy nepůjde o statutární orgán právnické osoby. Pokud tedy podle § 341 odst. 1 dochází ke zrušení zaměstnavatele jeho rozdělením, má nadřízený orgán za úkol rozhodnout, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přejme od rušeného zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Novelizace Zákoníku práce zpřesnila ustanovení tohoto paragrafu v tom smyslu, že i pro tyto situace bude platit ustanovení § 338 odst. 2 část věty za středníkem, tedy, že na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí také práva a povinnosti z kolektivní smlouvy na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle

však do konce následujícího kalendářního roku. Nadřízený orgán rušeného zaměstnavatele musí tedy určit, který z nově vzniklých zaměstnavatelů převezme práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů a vypořádá závazky zanikajícího zaměstnavatele. Toto rozhodnutí může být nicméně učiněno až dodatečně, pokud nebylo učiněno již při rozhodnutí o zrušení zaměstnavatele. Pokud nicméně nebude jasné, ke kterému z nově vzniklých zaměstnavatelů přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, může zaměstnanec tato práva a povinnosti uplatnit u kteréhokoliv nově vzniklého zaměstnavatele.

Podle ustanovení odst. 2 pak nadřízený orgán rušeného zaměstnavatele určí, který zaměstnavatel je povinen uspokojit nároky zaměstnanců, případně uplatňovat nároky rušeného zaměstnavatele vůči zaměstnancům. V tomto případě jde tedy o zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce, kdy práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zanikají, pokud k jejich zániku nedošlo již dříve. V takovém případě nastává důvod k tomu, aby původní zaměstnavatel dal svým zaměstnancům výpověď z důvodu zrušení zaměstnavatele podle § 52 písm. a). Zaměstnancům v takovém případě náleží odstupné podle § 67.

Poslední odstavec § 341 pak stanoví, že v případě rušení zaměstnavatele uplynutím doby, pro kterou byl zřízen, nebo splněním úkolu, pro který byl zřízen, nadřízený orgán určí, na kterého zaměstnavatele přejdou práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců rušeného zaměstnavatele. Je tedy na nadřízeném orgánu, aby určil, ke kterému zaměstnavateli přejdou práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Pokud je nicméně zaměstnavatel rušen s likvidací, postupuje se stejně jako v případě zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce podle zvláštního předpisu.

7.5. Přejedání práv a povinností v případě insolvence zaměstnavatele

Zvláště v současné době zhoršených podmínek v celé ekonomice nejen v České republice, ale také v Evropské unii, budou zaměstnanci stále častěji řešit problematiku spojenou s insolvencí jejich zaměstnavatele.

Insolvenční řízení podniků – zaměstnavatelů může být řešeno několika způsoby. Obecně je třeba říci, že řešení dlužníkového úpadku má několik forem. Tím, jak se řeší úpadek fyzických osob nepodnikatelů, se zde nebudu zabývat, neboť to není předmětem mé práce, ale řešení úpadku podnikatelů, kteří jsou zaměstnavateli, může mít v zásadě pouze dva režimy – reorganizaci a konkurs. V případě reorganizace se pro zaměstnance nemění zcela nic. Podnik pokračuje ve své činnosti dle schváleného reorganizačního plánu. Insolvenční správce je pouze osobou, která dohlíží na plnění soudem a věřiteli přijatého reorganizačního plánu a dbá na jeho splnění ve lhůtě, která byla schválena. K žádným dopadům pro zaměstnance v tomto případě řešení dlužníkového úpadku nedochází. V případě konkursu musíme rozlišit, zda se bude dále pokračovat v provozu dlužníkového podniku či nikoliv. V případě, že se bude pokračovat a cílem je prodej podniku jako celku nebo jeho významné samostatné části, tak přecházejí na kupujícího závazky z pracovněprávních vztahů a to pouze ty, které vzniknou od prodeje podniku. Nový nabyvatel nepřebírá žádné závazky, které vznikly před a po dobu insolvenčního řízení. Toto je jediný významný případ, kdy sice přechází práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, ale pouze omezené dobou vzniku nároků z těchto vztahů. Nároky, které vznikly zaměstnanců před a za trvání insolvenčního řízení si uplatňují v tomto řízení a to v rozsahu, ve kterém nebyly uspokojeny úřady práce.

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele řeší způsob uplatňování nároků zaměstnanců vůči insolventnímu zaměstnavateli a stanovuje podmínky, lhůty a rozsah výplat těchto nároků.

V situaci, kdy se zaměstnavatel dostane do insolvenčního řízení, stávají se zaměstnanci tohoto zaměstnavatele jeho věřiteli a mohou své mzdové nároky, které zahrnují nejen samotné mzdy nebo odměny, ale také jejich náhrady i odstupné, uplatnit u Úřadu práce podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Tento zákon dává zaměstnancům lhůtu 5 měsíců a 15 dnů na uplatnění tohoto nároku s tím, že lhůta počíná běžet od té doby, co Úřad práce zveřejní na své úřední desce informace o tom, že zaměstnavatel je v platební neschopnosti. Úřad práce je vyzooměn insolvenčním soudem z úřední povinnosti. Zaměstnanec může svůj mzdový nárok

na insolventního zaměstnavatele uplatnit u kteréhokoliv úřadu práce s tím, že pokud zaměstnanec uplatní nárok u úřadu práce, který není místně příslušný, postoupí tento úřad práce neprodleně žádost o uspokojení nároků zaměstnance místně příslušnému úřadu práce.

Zaměstnanec může u úřadu práce uplatit částku odpovídající mzdovým nárokům za nejvýše 3 kalendářní měsíce rozhodného období. Pokud úřad práce mzdové nároky neuspokojí, může je zaměstnanec uplatnit u insolvenčního správce, stejně jako další peněžité nároky, které vůči zaměstnavateli má. Po uplynutí lhůty 12 měsíců od vydání příkazu k úhradě mzdových nároků úřadem práce má zaměstnanec možnost žádat úřad práce o uspokojení svých dalších nároků vůči zaměstnavateli.

Uplatnění mzdových a ost. nároků zaměstnanců vůči insolvenčnímu správce se neděje přihláškou, jako u ostatních věřitelů, ale uplatňují se přímo u insolvenčního správce. V případě, že zaměstnanec souhlasí s tím, co má uvedeno insolvenční správce v účetnictví dlužníka, tak nemusí svůj nárok uplatňovat nijak, protože insolvenční správce s ním již počítá jak s nárokem na roveň postaveným majetkové podstatě dle § 169 insolvenčního zákona. Tyto nároky mají přednostní charakter a v případě, že ze zpeněžení dlužníkovy podniku jsou získány takové finanční prostředky, které pokryjí všechny tyto nároky (mezi ně se samozřejmě řadí i nároky úřadů práce), tak je insolvenční správce vyplatí přednostně před ostatními věřiteli. Pokud výnosy ze zpeněžení nepostačují, tak se použije postup, který je upraven v § 305 insolvenčního zákona a tyto nároky se uspokojí poměrně.

8. Povinnost informovat a projednat při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Informační a projednací povinnost je jednou ze základních povinností uložených jak převodci, tak přejímajícímu zaměstnavateli a to jak českou právní úpravou, tak i Směrnicí 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů. Převádějící zaměstnavatel je projednací a informační povinností zavázán vůči zaměstnancům, jichž přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů týká. Musí je tak informovat o všech aspektech změn, které mají nastat, včetně navrhovaného data převodu, důvodu převodu, hospodářských, sociálních i právních důsledků změn a také připravovaných opatření vůči zaměstnancům.

8.1. Evropská úprava informační a projednací povinností při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Informační a projednací povinnost je zakotvena ve výše uvedené Směrnici 2001/23/ES v článku 7, který v odstavci 1 stanovuje povinnost převodci i nabyvateli uvědomit zástupce zaměstnanců dotčených převodem o a) stanoveném nebo navrhovaném dni převodu, b) důvodech převodu, c) právních, hospodářských a sociálních důsledcích převodu pro zaměstnance a d) o předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům.³⁰ Převodce musí tuto povinnost splnit před provedením převodu v dostatečném předstihu, nabyvatel je na druhou stranu povinen sdělit tyto informace svým zaměstnancům sice také v dostatečném předstihu, nicméně dříve než jsou tito zaměstnanci přímo dotčeni převodem, pokud jde o jejich podmínky zaměstnání a pracovní podmínky.³¹

³⁰ Směrnice 2001/23/ES, článek 7, odst. 1

³¹ Směrnice 2001/23/ES, článek 7, odst. 1

Lhůta pro informování zaměstnanců jak převodcem, tak nabyvatelem není Směrnicí 2001/23/ES určena, lze nicméně předpokládat, že dostatečným předstihem zde je třeba chápat lhůtu dostatečně dlouhou k tomu, aby zástupci zaměstnanců mohli informace projednat se zaměstnanci a ve svých orgánech a připravit podklady pro projednání se zaměstnavatelem, které předpokládá odstavec 2 v případě, že převodce či nabyvatel předpokládá přijetí vůči zaměstnancům opatření.

Jinou situaci Směrnice 2001/23/ES předpokládá v případě, že v podniku nebo v závodě nejsou zástupci zaměstnanců z důvodů, které nezávisí na jejich vůli. V tomto případě Směrnice stanoví v čl. 7 odst. 6 povinnost informovat o stejných informacích stejně jako v odstavci 1, tedy o a) stanoveném nebo navrhovaném dni převodu, b) důvodech převodu, c) právních, hospodářských a sociálních důsledcích převodu pro zaměstnance a d) o předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům a to předem, nikoliv však s dostatečným předstihem. Zároveň v tomto případě Směrnice 2001/23/ES nevyžaduje splnění projednací povinnosti, což zřejmě vychází z předpokladu praktické neuskutečnitelnosti v případě vyššího počtu zaměstnanců, neboť v opačném případě by byli zaměstnavatelé nuceni připravované změny projednávat s každým zaměstnancem samostatně, což by nejen znesnadnilo, ale v mnohých případech zcela znemožnilo reálné uskutečnění převodu podniku na nabyvatele. Z výše uvedeného lze také usuzovat oprávněnost výše uvedeného výkladu termínu dostatečného předstihu. V případě odstavce 6 totiž není nutné předpokládat potřebu konzultace připravovaných změn v orgánech zástupců zaměstnanců a přípravu na projednání těchto změn se zaměstnavatelem.

Jisté otázky může také vyvolávat také výklad pojmů „dotčený zaměstnanec“ a „opatření vůči zaměstnancům“. Tereza Erényi ve svém textu³² s odkazem na titul „*Práva zaměstnanců při převodu podniku v právu Evropského společenství*“³³ uvádí, že oba tyto pojmy je nutné vykládat extenzivně. „*Opatření*

³² Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. [online]. 2009[cit. 2012-03-13].

Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html>

³³ Alvensleben, C. Die Rechte der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang im Europäischen Gemeinschaftsrecht. Baden-Baden: Nomos, 1992, s. 120-121.

vůči zaměstnancům ve výše uvedeném smyslu je přitom třeba interpretovat v co nejširším smyslu, tedy jako každé opatření, které ovlivní určitým způsobem situaci zaměstnance v souvislosti s převodem. Pojem ‚dotčený zaměstnanec‘ je třeba (pro jistotu) vykládat taktéž v širším smyslu. Povinnost informovat a konzultovat je tak třeba splnit nejen vůči převáděným zaměstnancům, ale také (pokud se tito liší) i vůči zástupcům ostatních zaměstnanců, které převod určitým způsobem ovlivní.“ Informační a projednací povinnost se tedy může týkat i těch zaměstnanců, kteří nebudou převáděni pod nového zaměstnavatele, ale jejich práva budou převodem nějakým způsobem dotčena.

Sama projednací povinnost je obsažena v článku 2, který stanoví povinnost projednat opatření se zástupci zaměstnanců v dostatečném předstihu s cílem dosáhnout dohody.³⁴ Ustanovení Směrnice 2001/23/ES tedy příkazuje projednací povinnost pouze pro případy, kdy převodce nebo nabyvatel připravuje opatření, které bude mít důsledky pro zaměstnance, z čehož vyplývá, že v ostatních případech projednací povinnost zaměstnavatelé podle evropské úpravy nemají. Přestože se nevyžaduje, aby dohoda bylo dosaženo, vyžaduje se alespoň snaha převodce a nabyvatele o dohodu se zaměstnanci nebo jejich zástupci.

8.2. Česká úprava informační a projednací povinností při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Informační a projednací povinnost je v českém právním řádu zakotvena v § 339 Zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení jsou dosavadní i přejímající zaměstnavatel, tedy podle terminologie evropské úpravy převodce a nabyvatel, povinni informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli před samotným přechodem a také s nimi projednat za účelem dosažení shody a) stanovené nebo navrhované datum převodu, b) důvody převodu, c) právní,

³⁴ Směrnice 2001/23/ES, článek 7, odst. 2

ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance a d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.³⁵

Česká právní úprava tedy obsahuje požadavek na informování a projednání stejných okruhů informací jako evropská úprava. Až novelizací Zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 byla provedena Směrnice 2001/23/ES v ohledu ustanovení o dostatečném časovém předstihu pro informování a projednání. Česká úprava navíc po uvedené novelizaci obsahuje zpřesňující ustanovení, které nařizuje informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nejméně 30 dnů před tím, než tato skutečnost nastane.

Rozdílnost byla do novelizace Zákoníku práce hlavně v pojetí české a evropské úpravy znatelná v povinnostech určených pro ty zaměstnavatele, u nichž nepůsobí zástupci zaměstnanců. Zatímco Směrnice 2001/23/ES vyžaduje v článku 6 informování zaměstnanců dotčených, český Zákoník práce vyžadoval a dosud také vyžaduje informování pouze zaměstnanců přímo dotčených. Navíc, jak již bylo uvedeno výše, Směrnice 2001/23/ES pro tento případ nevyžaduje projednání připravovaných změn, zatímco § 339 odst. 2, Zákoníku práce tuto povinnost do své poslední novelizace přímo stanovil. Novelizované znění uvedeného ustanovení však zrušilo projednací povinnost pro případy, kdy u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců a na druhou stranu zavedl povinnost informovat přímo dotčené zaměstnance nejpozději *30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli*.³⁶

Přímo dotčeným zaměstnavatelem se rozumí takový zaměstnanec, který pracuje v hospodářské jednotce, která je předmětem převodu a s níž přecházejí také práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nebo výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Přímo dotčeným zaměstnancem nicméně může být také zaměstnanec nabyvatele, tedy přejímajícího zaměstnavatele, jehož se přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo výkon práv a povinností

³⁵ § 339, odst. 1., zák. 262/2006 Sb.

³⁶ § 339, odst. 2., zák. 262/2006 Sb.

z pracovněprávních vztahů dotkne podstatným způsobem co do výše mzdy nebo pracovních podmínek.

Z výše uvedeného vyplývá, že informační povinnost nemusí plnit pouze převodce, ale také nabyvatel. Přejímajícímu zaměstnanci navíc ze zákona plyne informační povinnost nejen vůči svým dosavadním zaměstnancům, jichž se přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechod výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů týká, ale také zaměstnance přejímané. Tuto povinnost musí podle ustanovení §37 splnit do jednoho měsíce od přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů, pokud tak již neučil před tím.

Ostatní otázky jsou nicméně řešeny obdobně, ne-li zcela shodně a to včetně projednací povinnosti, z níž i v českém právu plyne pouze povinnost snahy o dosažení shody, nikoliv povinnost jejího skutečného dosažení.

8.3. Základní rozdíly v pojetí informační a projednací povinností v evropském a českém právu

Česká úprava do značné míry koresponduje s úpravou evropskou, a jak již bylo uvedeno výše, rozdíly jsou spíše v detailech pojetí těchto povinností, bez ohledu na to, jak důležité mohou mít tyto rozdíly praktické dopady.

Otázkou v tomto případě však zůstává praktický rozdíl mezi splněním informační a splněním projednací povinnosti, vzhledem ke skutečnosti, že ani evropská ani česká úprava nevyžaduje dosažení shody zaměstnavatele se zaměstnanci nebo jejich zástupci a lze očekávat, že splnění projednací povinnosti bude v praxi do značné míry spíše pouze formální a to i v případě naplnění ustanovení § 278 až § 280 Zákoníku práce, z něhož v podstatě pro zaměstnavatele vyplývá v případě nedosažení shody pouze povinnost poskytnout zaměstnancům či jejich odborovým zástupcům odůvodněnou odpověď na jejich stanoviska či tato stanoviska vzít v úvahu před uskutečněním opatření.

Rozdílnost je také v pojetí rozsahu toho, kteří zaměstnanci mají být informováni o připravovaném přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zatímco evropská úprava počítá s informováním zaměstnanců dotčených,

česká úprava uvádí již jen zaměstnance dotčené přímo. Z toho vyplývá, že okruh zaměstnanců, kteří by měli být informováni o připravovaných změnách, je podle evropské úpravy podstatně širší, protože zahrnuje i zaměstnance, kterých se změny spojené s přechodem práv a povinností dotknout nepřímo.

9. Praktická část

Jako praktický příklad přechodu práv a povinností z pracovně právních vztahů jsem si vybral prodej podniku insolvenčním správcem.

Zadání:

Insolvenční správce podniku Porcela Plus, a.s. prodává část podniku, kterou jsou maloobchodní prodejny a velkoobchodní sklad. V části praktické kroky popisují postup, který je nutné zachovat tak, aby nároky zaměstnanců byly zachovány a statutární orgán původního zaměstnavatele, v našem případě insolvenční správce splnil všechny zákonem předepsané povinnosti.

9.1. Praktické kroky:

A/ Insolvenční správce uzavřel dohodu o přechodu práv a povinností z pracovně právních vztahů ke kupujícím.

Insolvenční správce souhlasil s poskytnutí údajů pro potřeby této diplomové práce.

Dohoda

o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

JUDr. Jiří Mayer, insolvenční správce

dlužníka Porcela Plus, a.s.

se sídlem: Štěpánská 7/540, Praha 2

IČ: 60197749

zapsaná v obchodním rejstříku Městského soudu v Praze,

oddíl B, vložka 2632

na straně jedné

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

JOSH a.s.

se sídlem: Praha 6, Šestidomí 987/4, PSČ 160 00

IČ: 282 20 552

zapsaná v obchodním rejstříku Městského soudu v Praze

oddíl B, vložka 13678

zast.

na straně druhé

(dále jen „přejímající zaměstnavatel“)

Úvodní ustanovení

Na majetek dlužníka Porcela Plus, a.s. byl usnesením Městského soudu v Praze č.j. MSPH 93 INS 3718/2008-B-44 ze dne 5. prosince 2008 prohlášen konkurs. Insolvenčním správcem dlužníka byl ustanoven soudem JUDr. Jiří Mayer (dále jen zaměstnavatel). Podnik dlužníka je obchodní organizací a prodává v maloobchodních prodejnách výrobky ze skla a porcelánu. Ve všech prodejnách je dlužník v pozici zaměstnavatele.

Předmět smlouvy

V souvislosti s prodejem zboží a vybavením maloobchodních prodejen dohodnutým mezi zaměstnavatelem a novým zaměstnavatelem dochází ke dni 23.2.2009 k převodu části činnosti zaměstnavatele (obchodní činnost v obchodě v Brně, v objektu Domu odborových služeb, Divadelní 3, Brno) k jinému zaměstnavateli. Společně s tím se smluvní strany dohodly na přechodu práva a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců uvedených v příloze č. 1 zaměstnaných v prodejních prostorech v Brně v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele.

Činnost zaměstnavatele

Za úkoly a činnost zaměstnavatele se pro účely této smlouvy podle ust. § 338 odst. 2 zákoníku práce považují služby související s poskytováním prodeje zboží.

Přejímající zaměstnavatel

Přejímající zaměstnavatel je právnická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činnosti dosavadního zaměstnavatele.

Přechod práv a povinností zaměstnanců

Při tomto přechodu práv a povinností pak přecházejí všechna práva a povinnosti bez toho, aby se k datu přechodu vyrovnávali, neboť pracovněprávní vztahy trvají. Přejímající zaměstnavatel proto přebírá všechny případně dosud neuspokojené nároky zaměstnanců, a to nejen ty, které průběžně vznikají, ale i ty, které nebyly dosavadním zaměstnavatelem uspokojeny (mimo mzdových nároků zaměstnanců vzniklých do doby předání zaměstnanců novému zaměstnavateli).

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů změnu pracovních podmínek sjednaných v pracovní smlouvě zaměstnance nezpůsobuje. Zaměstnavatel, který zaměstnance přejímá, má povinnost přidělovat tomuto zaměstnanci práci dle uzavřené pracovní smlouvy s původním zaměstnavatelem. Navíc tuto povinnost musí plnit v místě, které má zaměstnanec v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce. Jakákoliv změna těchto sjednaných

pracovních podmínek je možná pouze v případě, že se zaměstnanec s novým zaměstnavatelem na změně pracovních podmínek dohodou.

V Praze dne 24. 2. 2009

.....

za zaměstnavatele

.....

za přejímajícího zaměstnavatele

B/ Oznámení zaměstnanci o změně osoby zaměstnavatele

Uzavření dodatků k pracovním smlouvám

Nový zaměstnavatel uzavřel dodatky k pracovním smlouvám, kde došlo pouze k uvedení změny v osobě zaměstnavatele. Ostatní ujednání zůstala v platnosti tak, jak byla uzavřena s původním zaměstnavatelem. Snaha odborové organizace o zvýšení platů a nároků plynoucích z kolektivní smlouvy sice byla velmi značná, ale nový nabyvatel podniku argumentoval tím, že přebírá podnik, který vykazoval dlouhodobě ztrátu, proto pokud mají zaměstnanci zájem na stabilitě podniku a tím možnosti dlouhodobějších pracovních vztahů, tak musí rovněž pochopit, že nelze od počátku klást nové a vyšší podmínky. Zájemce o koupi části podniku při jednáních s ins. správcem, věřitelským výborem za přítomnosti zástupce odborové organizace a nadřízeného Svazu pracovníků ve sklářském a porcelánovém průmyslu jasně deklaroval ochotu převzít zaměstnance, ale pouze za stávajících podmínek. V opačném případě nabídl odkup pouze majetkové podstaty a nikoliv části podniku.

Zaměstnanci byli seznámeni k seznámení s novou osobou zaměstnavatele a podpisem dodatku potvrdili, že byli řádně a včas o všem vyrozuměni.

C/ Projednání převodu zaměstnanců s odborovou organizací

Zaměstnavatel: Porcela Plus, a.s, Štěpánská 7/540, Praha 2, IČ: 60197749

Zaměstnanec, který bude převodem přímo dotčen (nepůsobí-li u zaměstnavatele ani odborová organizace, ani rada zaměstnanců)

Věc: Informace o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a projednání této skutečnosti za účelem dosažení shody (§ 339 ZP)

Předmět projednání

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

V dne

.....
Zaměstnavatel

.....
Zaměstnanec, odborová organizace,
rada zaměstnanců

D/ Oznámení změny České správě sociálního zabezpečení

Nemocenské pojištění

S účinností od 1. července 2005 je Česká správa sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“) povinna podle ustanovení § 16c zák. č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení (dále jen „ZOP“), ve znění pozdějších předpisů, vést **registr pojištěnců**, který má sloužit k plnění jejích úkolů vyplývajících pro ni v sociálním zabezpečení z práva Evropských společenství a z mezinárodních smluv a k provádění sociálního zabezpečení. Upřesnění okruhu údajů uvedených v okruhu registru pojištěnců bylo provedeno ust. § 16c ZOP a § 122 odst. 3 zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „ZNP“), ve znění pozdějších předpisů.

K průběžnému naplňování údajů do registru pojištěnců je zaměstnavatel podle ust. § 94 ZNP povinen oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, v hlavním městě Praze Pražské správě sociálního zabezpečení (dále jen „OSSZ“), na předepsaném tiskopise „Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání)“ (dále jen „Oznámení“) den nástupu svého zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na pojištění a den skončení zaměstnání, popř. zánik nemocenského pojištění z jiného důvodu (např. změna příslušnosti k právním předpisům), a to do 8 dnů ode dne jeho vstupu do zaměstnání nebo skončení zaměstnání. U smluvního zaměstnance zaměstnavatel oznamuje den zahájení a skončení výkonu práce na území ČR, a to i když výkon této práce nezakládá účast na pojištění.

V oznámení je zaměstnavatel povinen uvést údaje o zaměstnanci potřebné pro zavedení do registru. Dále je zaměstnavatel povinen písemně ohlásit příslušné OSSZ změnu údajů uvedených na oznámení o nástupu zaměstnance do zaměstnání, a to do 8 dnů ode dne, kdy tato změna nastala. K tomuto účelu se doporučuje, aby zaměstnavatel měl pro porovnání údajů k dispozici kopie oznámení o nástupu zaměstnance do zaměstnání.

Ustanovení § 94 odst. 3 ZNP umožňuje písemně dohodnout s příslušnou OSSZ jinou lhůtu pro plnění těchto oznamovacích povinností, než je stanovená lhůta 8 dnů.

Základním a specifickým identifikátorem k předávání údajů do registru pojištěnců je rodné číslo pojištěnce. Zaměstnavatelé mají povinnost ve smyslu ustanovení § 95 ZNP a § 37 ZOP evidovat tento údaj zaměstnance. Z tohoto hlediska je nutné, aby zaměstnavatel vyzval zaměstnance, kteří rodné číslo nemají (zejména půjde o cizí státní příslušníky), aby si požádali o jeho přidělení prostřednictvím příslušného orgánu MV (zák. č. 133/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a stanovil jim lhůtu pro doložení skutečnosti, že o přidělení rodného čísla požádali.

K zabezpečení plnění výše uvedených povinností je ČSSZ zpracován tiskopis, který je závazný pro zaměstnavatele pro oznámení o nástupu zaměstnance do zaměstnání, skončení zaměstnání, použije se také pro hlášení změn, pro případy oprav původně nesprávně nahlášených údajů a také pro hlášení převodu zaměstnance k jiné organizační složce, popř. k jinému zaměstnavateli (právnímu nástupci) a pro hlášení změny příslušnosti k právním předpisům.

Místní příslušnost OSSZ pro podání předepsaného tiskopisu se řídí sídlem zaměstnavatele, popřípadě místem trvalého pobytu, jde-li o zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, pokud toto sídlo nebo místo trvalého pobytu je shodné s místem útvaru zaměstnavatele, ve kterém je vedena evidence mezd pro zaměstnance (dále jen mzdové účtárny). Pokud sídlo mzdové účtárny není shodné s tímto sídlem nebo místem trvalého pobytu, řídí se místní příslušnost OSSZ místem útvaru, ve kterém je vedena evidence mezd pro zaměstnance. Je-li zaměstnavatelem zahraniční fyzická osoba, která nemá trvalý pobyt nebo hlášený pobyt na území ČR, řídí se místní příslušnost OSSZ místem jejího hlášeného pobytu; pokud není hlášený pobyt, pak místem podnikání v ČR. Je-li zahraniční právnická osoba zaměstnavatelem, který nemá na území ČR sídlo útvaru, který vede evidenci mezd, byla určena jako místně příslušná PSSZ, Praha 8, Trojská 1997 (§ 7 ZOP a § 83 odst. 1 a odst. 5 ZNP).

Oznámení převodu zaměstnance na příslušnou správu sociálního zabezpečení

Oznámení se podává v případě, kdy dochází k převodu zaměstnance na jinou organizační složku, resp. k jiné mzdové účtárně u téhož zaměstnavatele a kdy současně zaměstnanci nekončí pracovní vztah a nevzniká nový pracovní vztah, ale dochází pouze ke změně pracovní smlouvy. Dále se toto oznámení podává ve všech případech, kdy dochází k převodu zaměstnance k jinému zaměstnavateli se současným přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to při zániku zaměstnavatele a vzniku nového subjektu, sloučení subjektů, rozdělení subjektů, odkoupení subjektů, převzetí subjektu (právní nástupnictví) apod.

Toto oznámení není třeba podávat v případě, kdy dochází pouze ke změně názvu zaměstnavatele a v případě, kdy dochází ke změně sídla zaměstnavatele či mzdové účtárny a tím ke změně místní příslušnosti OSSZ/ÚP PSSZ, avšak okruh zaměstnanců zůstává původní.

Oznámení o převodu zaměstnanců podává původní zaměstnavatel na příslušnou OSSZ, u které je veden v registru zaměstnavatelů.

Vyplňují se tyto údaje dle výše uvedených pokynů:

Záhlaví

Kód OSSZ- Místně příslušná OSSZ/ÚP PSSZ

Část 1 – Datum nástupu a skončení zaměstnání

Datum nástupu do zaměstnání

Datum platnosti akce – převod ke dni

Část 2 - Základní identifikace pojištěnce

Příjmení

Jméno

Titul

Datum narození

Rodné číslo

Část 3 – Adresa trvalého pobytu a doplňující identifikační údaje pojištěnce

Rodné příjmení

Část 5 – Identifikace zaměstnavatele a informace o zaměstnání

Název zaměstnavatele (uvádí se název zaměstnavatele, který hlásí převod zaměstnance)

Variabilní symbol (uvádí se VS zaměstnavatele, který hlásí převod zaměstnance)

Nový variabilní symbol

Druh činnosti

Zaměstnání malého rozsahu ano – ne – vyplňuje se v případě, že při převodu došlo ke změně rozsahu zaměstnání v tomto smyslu.

Část 9 - Podpisy a razítka

Datum vyplnění formuláře

Podpis a razítko zaměstnavatele

Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání)



HHHHHHHHHHHHHHHHHH
Nastavení psacího stroje
HHHHHHHHHHHHHHHHHH

Seznam akcí:
1 - Nástup
2 - Skončení
3 - Změna



Typ akce



Datum platnosti akce ke dni
(Oprava ze dne)

5 - Oprava
6 - Převod
7 - Skončení z důvodu přerušení

8 - Návrat po přerušení
9 - Vznik příslušnosti k českým předpisům
10 - Skončení příslušnosti k českým předpisům

Kód OSSZ - Místně příslušná OSSZ (ÚP PSSZ)

1. Datum nástupu a skončení zaměstnání

Datum nástupu do zaměstnání - Datum skončení zaměstnání

2. Základní identifikace pojištěnce

Příjmení - Jméno - Titul - Datum narození - Rodné číslo

3. Adresa trvalého pobytu a doplňující identifikační údaje pojištěnce

Adresa trvalého pobytu - Ulice - Číslo domu - Pohlaví
Obec - Pošta - PSC (Post Code) - Stát - Rodné příjmení
Kontaktní adresa - Ulice - Číslo domu - Místo narození
Obec - Pošta - PSC (Post Code) - Stát - Státní občanství
Všechna další příjmení předcházející současnému příjmení (kromě rodného)

4. Adresa pobytu v ČR, je-li trvalý pobyt mimo ČR

Ulice - Číslo domu
Obec - Pošta - PSC

5. Identifikace zaměstnavatele a informace o zaměstnání

Název zaměstnavatele - IČ - Variabilní symbol
Druh činnosti - Místo výkonu činnosti (stát) - Zaměstnání malého rozsahu: ano/ne (Platnou volbu zakřížkujte) - Nový VS (pouze pro akci převodu)

6. Informace o důchodu

Druh důchodu - Důchod pobírán od

7. Identifikace posledního (současného) cizozemského nositele pojištění

Název posledního (současného) cizozemského nositele pojištění - Specifikace (P - poslední, S - současný, N - není)
Ulice - Číslo domu
Obec - Post Code - Stát - Cizozemské číslo pojištění

8. Údaje o zdravotním pojištění a jiném nemocenském pojištění

Kód zdravotní pojišťovny
Název předchozího orgánu, který prováděl nemocenské pojištění, pokud jím nebyla ČSSZ
Název současného orgánu, který provádí nemocenské pojištění, pokud jím není ČSSZ

9. Podpisy a razítka

Počet příloh - Datum vyplnění formuláře - Datum přijetí formuláře na OSSZ
Podpis a razítka zaměstnavatele - Podpis a razítka OSSZ



ČSSZ 89 503 0 - I/2010
K vyplnění tohoto formuláře na PC a následnému vytisknutí na Vaši tiskárně můžete využít elektronický formulář na internetové adrese "www.cssz.cz".

**ÚP PSSZ
Trojská 1997/13a
182 00 Praha 8**

Zaměstnavatel (původní)

V.S.

V Praze dne.....

Věc: Oznámení o změně osoby zaměstnavatele

Oznamujeme Vám tímto, že ode dne přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele, IČ, se sídlem, v.s., a to u zaměstnanců dle přílohy.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele došlo na základě uzavřené smlouvy mezi, společností

V příloze zasíláme Oznámení o převodu dle jednotlivých zaměstnanců.


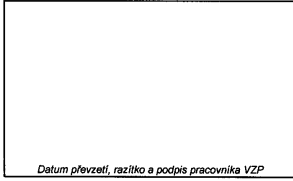

S pozdravem

Příloha:

- Seznam zaměstnanců

E/ Oznámení zdravotním pojišťovám

Insolvenční správce i nový nabyvatel podniku jsou povinni o této změně vyrozumět všechny pojišťovny, u kterých jsou zaměstnanci pojištěni.

 VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY	Příhláška a evidenční list zaměstnavatele		
			VZP - kód 111
Plnění oznamovací povinnosti zaměstnavatele - plátce pojistného (§ 25 zák. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů)			
	přihlášení <input checked="" type="checkbox"/>	změna <input type="checkbox"/>	odhlášení <input type="checkbox"/>
<small>Formulář bude zpracován elektronicky. Vypíňujte jej, prosím, předepsaným typem písma Courier New Bold 11. Zaškrtnutí pole označe křížkem.</small>			
1a. Identifikace zaměstnavatele (právnícké osoby, organizační jednotky právnické osoby nebo fyzické osoby)			
Obchodní název zaměstnavatele - plátce pojistného			
ADRESA SÍDLA (organizační jednotky): Ulice			
Číslo popisné / číslo orientační			
Číslo plátce pojistného			
PSC	Obec	Právní subjektivita	
		<input checked="" type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne	
Stát	Právní forma plátce pojistného	právnícká osoba fyzická osoba	
		<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
1b. Identifikace zaměstnavatele, již je plátce pojistného uvedený v oddíle 1a. součástí			
Obchodní název zaměstnavatele, již je nižší organizační jednotka součástí			
ADRESA PRO DORUČOVÁNÍ: Ulice			
Číslo popisné / číslo orientační			
PSC	Obec		
1c. Identifikace zaměstnavatele (fyzické osoby)			
Příjmení	Jméno	Titul	
ADRESA TRVALÉHO POBYTU: Ulice			
Číslo popisné / číslo orientační			
Číslo pojistnice (rodné číslo)			
PSC	Obec		
2. Doručovací adresa			
ADRESA SÍDLA: Ulice			
Číslo popisné / číslo orientační			
PSC	Obec		
3. Bankovní spojení zaměstnavatele			
Bankovní spojení: (předčíslí účtu - číslo účtu / kód banky)			
Bankovní spojení: IBAN (XX99 9999 9999 9999 9999)			
4. Kontaktní údaje odpovědného pracovníka			
Příjmení	Jméno	Titul	
Postavení vzhledem k zaměstnavateli		Telefon	
E-mail			
5. Datum platnosti údajů, datum vyplnění a podpis zaměstnavatele			
<small>Prohlašuji, že všechny údaje v této Příhlášce a evidenčním listě zaměstnavatele jsou pravdivé a že ohlásím VZP všechny změny údajů, a to nejpozději do 8 dnů od vzniku skutečnosti, která se oznamuje.</small>			
Datum platnosti vyplněných údajů OD			
VZP 72.51/2010	Počet listů příloh	Vyplněno dne (DD.MM.RRRR)	
		12.03.2012	
Razítko a podpis odpovědného pracovníka			



VŠEOBECNÁ
ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA
ČESKÉ REPUBLIKY

VZP - kód 111

**Hromadné oznámení
zaměstnavatele za období:**

(§ 10 odst. 1 zák. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

**Hromadné
oznámení
zaměstnavatele**

Období (MM/RRRR)

Datum převzetí, razítka a podpis pracovníka VZP

Formulář bude zpracován elektronicky. Vypíňujte jej, prosím, předepsaným typem písma Courier New Bold 11.

1. Identifikace zaměstnavatele			
Název zaměstnavatele			
<input type="text"/>			
ADRESA SÍDLA (organizační jednotky): Ulice		Číslo popisné / číslo orientační	Číslo plátce pojistného
<input type="text"/>		<input type="text"/>	<input type="text"/>
PSC	Obec	Telefon	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
2. Kód změny a identifikace zaměstnanců			
Kód	Číslo pojistnice (rodné číslo)	Datum změny (DD.MM.RRRR)	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Příjmení	Jméno		
<input type="text"/>	<input type="text"/>		
ADRESA TRVALÉHO POBYTU: Ulice		Číslo popisné / číslo orientační	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
PSC	Obec		
<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Kód	Číslo pojistnice (rodné číslo)	Datum změny (DD.MM.RRRR)	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Příjmení	Jméno		
<input type="text"/>	<input type="text"/>		
ADRESA TRVALÉHO POBYTU: Ulice		Číslo popisné / číslo orientační	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
PSC	Obec		
<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Kód	Číslo pojistnice (rodné číslo)	Datum změny (DD.MM.RRRR)	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Příjmení	Jméno		
<input type="text"/>	<input type="text"/>		
ADRESA TRVALÉHO POBYTU: Ulice		Číslo popisné / číslo orientační	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
PSC	Obec		
<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Kód	Číslo pojistnice (rodné číslo)	Datum změny (DD.MM.RRRR)	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Příjmení	Jméno		
<input type="text"/>	<input type="text"/>		
ADRESA TRVALÉHO POBYTU: Ulice		Číslo popisné / číslo orientační	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
PSC	Obec		
<input type="text"/>	<input type="text"/>		
3. Datum vyplnění a podpis zaměstnavatele			
Prohlašuji, že všechny údaje v tomto OZNÁMENÍ jsou pravdivé a že ohlásím VZP všechny změny údajů, a to nejpozději do 8 dnů od vzniku skutečnosti, která se oznamuje.			
VZP 73.51/2010		Číslo listu/počet listů	Vyplněno dne (DD.MM.RRRR)
		<input type="text" value="1/1"/>	<input type="text" value="12.03.2012"/>
<input type="text"/>			
Razítka a podpis odpovědného pracovníka			

Formulář Přihláška a evidenční list zaměstnavatele:

Vyplňuje zaměstnavatel v případě, že dosud neměl žádné zaměstnance.

Formulář Hromadné oznámení zaměstnavatele:

Původní zaměstnavatel odhlásí zaměstnance kódem – O

Nový zaměstnavatel přihlásí zaměstnance kódem – P, a to ke dni převodu.

Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR

Na Perštýně 6

110 00 Praha 1

Zaměstnavatel:

Číslo plátce pojistného:

V Praze dne

Věc: Oznámení o změně osoby zaměstnavatele

Oznamujeme Vám tímto, že ode dne přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele, IČ, se sídlem, a to u zaměstnanců dle přílohy.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele došlo na základě uzavřené smlouvy mezia společností

V příloze zasíláme Hromadné oznámení zaměstnavatele.

S pozdravem

Příloha:

- Seznam zaměstnanců

10. Úvahy de lege ferenda

Domnívám se, že problematika přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je v českém právním řádu řešena velmi komplexně a nevyžaduje velmi výrazných změn. Potřebnou změnu bych navrhoval pouze v případě otázek týkajících se oznamovací a projednací povinnosti, kterou mají čeští zaměstnavatelé vůči zaměstnancům, jichž se přechod práv a povinností dotkne.

V tomto ohledu by byla vhodná změna ustanovení § 339 odst. 2 tak, aby informační povinnost zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, byla rozšířena na všechny dotčené zaměstnance, nikoliv jen zaměstnance přímo dotčené. Takové řešení by totiž bylo zcela v souladu s ustanovením Směrnice 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů, nebo částí podniků nebo závodů, a zároveň by to umožnilo i zaměstnancům, kterých se plánované změny dotknou nepřímo, na tyto změny se připravit. Vzhledem k tomu, že v případě, že u zaměstnavatele nefunguje odborová organizace ani rada zaměstnanců, nemá zaměstnavatele povinnost se zaměstnanci plánované změny projednat, nevyžadovala by tato změna v podstatě žádné zvýšené náklady pro zaměstnavatele ani zaměstnance a neměla by ani žádný negativní dopad do státního rozpočtu.

Další úvahou je účast odborových organizací na jednáních při prodeji podniků v insolvenčních řízeních. Zde je třeba upravit skutečnou potřebu zaměstnanců, kterou je udržet si pracovní místo a zajistit, že činnost podniku bude pokračovat. Tato potřeba je u všech zaměstnanců zajištěna pouze a jedině přítomností odborové organizace u jednání. V případě, že u jednoho zaměstnavatele působí více odborových organizací, tak má toto právo ta, která sdružuje nejvíce zaměstnanců. Práva neorganizovaných zaměstnanců zde nejsou dostatečně chráněna, proto bych navrhoval, aby bylo možné při prodeji, zejména v insolvenčních řízeních, rozhodovat v dle obecných zásad ins. řízení mezi které patří i rovné zacházení s věřiteli a povinnost insolvenčního správce, aby dbal na

to, aby práva věřitelů se shodnými pohledávkami byla chráněna rovným způsobem.

Závěr

Účelem této práce bylo poskytnout ucelený pohled na problematiku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tak jak vyplývá z české i evropské právní úpravy.

Pro řádné pochopení otázky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů bylo nezbytné nejdříve pochopit funkci, smysl a postavení pracovního práva v právním řádu České republiky, jeho navázání na mezinárodní právo a zvláště pak vztah k ostatním právním odvětvím.

Pracovní právo je samostatné právní odvětví a se řadí mezi soukromoprávní odvětví, což vyplývá hlavně z mocenské organické teorie, podle které je soukromým právem úhrn těch norem, v nichž jsou subjekty právního poměru, z nichž ani jeden není nositelem veřejné moci. Na rozdíl od ostatních soukromoprávních předpisů je však v pracovním právu kogentními normami velmi výrazně omezena smluvní svoboda, což se děje hlavně kvůli ochraně slabší strany pracovněprávních vztahů, tj. zaměstnanců. Do systému pracovního práva lze však řadit také právo zaměstnanosti, které je považováno spíše za právo veřejnoprávní, protože jedním ze subjektů právních vztahů je v tomto případě vždy nositel veřejné moci.

Z hlediska systému pracovního práva je nutné zdůraznit jeho dělení na individuální a kolektivní právo. Individuální pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, kolektivní se na druhou stranu věnuje vztahům mezi zástupci zaměstnanců, tj. odbory a zaměstnavateli, případně sdruženími zaměstnavatelů.

Základní funkce pracovního práva vyplývá z jeho historického vývoje, kdy se pracovní právo vydělovalo z občanského práva na základě potřeby zvyšování ochrany slabší strany pracovněprávních vztahů. Kromě ochrany slabší strany má však pracovní právo také organizační funkci, kdy umožňuje zaměstnavatelům přidělovat zaměstnancům práci a řídit jejich pracovní činnost.

Při studiu pracovního práva je také nutné vědět, jaké jsou prameny pracovního práva. Zatímco materiální prameny jsou zdrojem obsahu pracovněprávních norem, základním zdrojem studia pracovního práva pak budou

prameny formální, tedy samotné psané normy. Z hlediska českého práva má největší právní sílu Ústava a Listina základních práv a svobod, dále také mezinárodní smlouvy ratifikované a inkorporované do českého právního řádu. Zcela nezbytné je však pochopit také vztah českého a evropské práva, který je řízen zásadou aplikační přednosti a zásadou bezprostředního účinku evropského práva. Z hlediska evropského práva je nejdůležitější připomenout ustanovení článku 45 Smlouvy o fungování Evropské unie o svobodném pohybu pracovní síly a z hlediska této práce také Směrnici 2001/23/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů, nebo částí podniků nebo závodů.

Za hlavní pramen pracovního práva je pak považován zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, kterým byl rekodifikován dosavadní Zákoník práce z roku 1965, přičemž došlo ke změně zásady „co není dovoleno, je zakázáno“, na zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“ a silně kogentní norma tak byla nahrazena dispozitivnější.

V neposlední řadě je však také nutné připomenout, že důležitým pramenem pracovního práva jsou i kolektivní smlouvy, resp. jejich normativní části.

Z hlediska této práce bylo také nutné vymezit, co jsou pracovněprávní vztahy, tedy co je předmětem přechodu, o kterém tato práce pojednává. Konkrétně jde o vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, nebo vztahy mezi odbory a zaměstnavateli, případně sdruženími zaměstnavatelů. Z těchto vztahů pak vyplývají základní práva a povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatelů. Zatímco zaměstnavatelé mají v podstatě pouze právo vyžadovat po zaměstnancích řádné plnění pracovních povinností a zaměstnanci mají povinnost vykonávat práci v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, chránit jeho majetek a dodržovat bezpečnostní předpisy, mají zaměstnanci více práv, jako například právo na spravedlivou odměnu, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky nebo právo a rovné zacházení.

Zároveň je nutné vymezit, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Charakteristickým znakem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je přitom to, že práva a povinnosti přecházejí automaticky a nezávisle na vůli zaměstnance nebo zaměstnavatele.

Jak bylo uvedeno výše, přechod práv a povinností upravuje jak Směrnice 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů, nebo částí podniků nebo závodů, tak ustanovení § 338 až § 345a Zákoníku práce. Rozdíly v pojetí přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v obou předpisech sice nejsou zásadní, nicméně je lze považovat za důležité. Tím prvním rozdílem je oblast působení evropské úpravy. Ta totiž uplatňuje ustanovení o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na hospodářské jednotky, které si zachovávají svou identitu a ze své působnosti vyjímá sféru veřejné správy. Český zákoník práce na druhou stranu pojednává o převodu činností nebo úkolů zaměstnavatele. Pojetí evropské úpravy pak vyvolává problémové situace v určení, co je, či není hospodářskou jednotkou zachovávající si vlastní identitu, na níž by bylo možné ustanovení Směrnice 2001/23/ES uplatnit. Dalším rozdílem se jeví pojetí informační a projednací povinnosti, kterou předpisy dávají jak dosavadnímu zaměstnavateli, tak přejímajícímu zaměstnavateli. Zatímco česká úprava požaduje, aby zaměstnavatel informoval zaměstnance přímo dotčené, evropská úprava požaduje, aby byli informováni zaměstnanci dotčení. Evropská úprava tak rozšiřuje informační povinnost i na ty zaměstnance, jichž se přechod práv a povinností dotkne nepřímo.

Z praktického hlediska je pak třeba řešit některé situace, které mohou při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nastat. Zřejmě nejsložitějším případem pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je ta, která nastává při smrti fyzické osoby zaměstnavatele. V takové situaci je totiž nutné určit, zda bude mít dosavadní zaměstnavatel nástupce v provozování živnosti, či nikoliv, přičemž majetek zaměstnavatele fyzické osoby přechází na dědice. Vzhledem k tomu, že vyřešení otázky dědictví a toho, kdo a zda vůbec bude pokračovat v provozování podniku po smrti zaměstnavatele, vyžaduje určitý čas, je pravděpodobné, že se zaměstnanci zemřelého zaměstnavatele ocitnou v jistém „vzduchoprázdnu“. Smrtí zaměstnavatele totiž jejich pracovněprávní vztah zaniká, nicméně může být znovu obnoven prohlášením oprávněné osoby o tom, že v podnikání po zemřelém hodlá pokračovat.

Sporná je pak otázka toho, zda je ustanovení o zániku pracovněprávních vztahů smrtí zaměstnavatele v souladu s ústavními zákony. Zatímco někteří autoři se domnívají, že ustanovení o zániku základních pracovněprávních vztahů je v rozporu s ustanovení čl. 1 a čl. 28 Listiny základních práv a svobod, protože podle jejich názoru dochází k nerozumnému zhoršování postavení zaměstnanců některých fyzických osob tím, že dochází k zániku peněžitých práv zaměstnanců vůči zaměstnavateli, domnívám se, že v souladu s ustanovením Listiny je, protože srovnává postavení zaměstnance a zaměstnavatele v případě smrti jednoho z nich. Z ustanovení § 328 odst. 2 totiž vyplývá, že v případě smrti zaměstnance zanikají peněžitá práva zaměstnavatele. Stejně tak se není možné domnívat, že jde o porušení článku 28, protože odstupné, o které zaměstnanec přijde v případě smrti zaměstnavatele, není možné chápat jakou součást spravedlivé odměny za vykonanou práci, neboť jeho funkce je zcela jiná.

Jedním z důvodů přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je také zrušení zaměstnavatele. V tomto případě může jít jak o podnikající právnické osoby, tak i o orgány státní správy. Důležitým prvkem v otázce zrušení zaměstnavatele je rozhodování orgánu, který v tomto případě nelze považovat za statutární orgán právnické společnosti, ale spíše za orgán státní správy, který má moc rozhodnout o zrušení zaměstnavatele. Právě tento orgán má za povinnost rozhodnout o tom, na kterého zaměstnavatele přejdou po zrušení dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, či která osoba uspokojí nároky vyplývající z pracovněprávních vztahů.

Problematika zrušení zaměstnavatele se přímo týká otázek insolvenčního řízení, které v současné době ekonomického propadu hrozí mnohým zaměstnavatelům. V případě insolvence zaměstnavatele se přitom zaměstnanci stávají věřiteli svého zaměstnavatele a své finanční nároky vůči němu mohou uplatňovat u insolvenčního správce. Kvůli ochraně zaměstnanců v těchto případech byl nicméně v minulosti schválen zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Podle tohoto zákona mohou zaměstnanci uplatnit nárok na dlužné mzdy včetně odstupného u úřadu práce. Podrobnosti postupu jsou vysvětleny v textu této práce.

Co se celkové problematiky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů týče lze říci, že jde o důležitý prvek ochrany zaměstnanců v případech prodeje a převodů podniků nebo organizačních změn ve státní a veřejné správě. Zaměstnanci jsou těmito ustanoveními chráněni před ztrátou zaměstnání v případech, kdy dochází k změně zaměstnavatele formou prodeje podniku nebo jeho části, změny organizační struktury státní nebo veřejné správy apod. Tato ochrana je vyjádřena zvláště tím, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází automaticky bez ohledu na vůli zaměstnance, převádějícího zaměstnavatele nebo nabyvatele.

Zároveň však ustanovení o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnance chrání i v situacích, kdy zaměstnavateli vznikají například finanční nároky spojené s výkonem práce zaměstnancem, tj. v pracovněprávním vztahu.

Resumé

The purpose of this thesis is to provide a comprehensive overview of the issues of the passage of rights and duties from employment relations, as resulting from the Czech and European legislation.

From the viewpoint of this thesis, it was necessary to define employment relations, i.e. what is the subject-matter of the passage concerned in the thesis. In particular, these are relations arising from performance of dependent work between employees and employers, or relations between trade unions and employers or associations of employers. From these relations result the basic rights and duties of employees and employers. While employers basically only have the right to require from employees proper performance of work duties and employees have the duty to perform their work in conformity with the employer's justified interests, to protect his property and to observe safety regulations, employees have more rights, e.g. right to equitable remuneration, right to satisfactory and safe working conditions or right to equal treatment.

It is also necessary to define when the passage of rights and duties from employment relations takes place. A characteristic feature of the passage of rights and duties from employment relations is the fact that these rights and duties are passed automatically and independently on the will of the employee or employer.

As stated above, the passage of rights and duties is governed by Directive 2001/23/EC, on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfer of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses, and by Sections 338 to 345a of the Labour Code. Although the differences in the concepts of the passage of rights and duties from employment relations in these regulations are not substantial, they can be considered important. The first difference is the area of applicability of the European legislation. The Directive applies provisions on the passage of rights and duties from employment relations to economic units that retain their identity. On the other hand, the Czech Labour Code concerns with the passage of activities or tasks of the employer. Therefore the concept of the European legislation causes issues in determining what is or is not a unit retaining its identity, to which the provision of Directive 2001/23/EC could be applied. Another difference is the

concept of the duty to inform and hear, stipulated by regulations for both the present and the taking over employers. While the Czech legislations requires the employer to inform employees directly involved, the European legislation expands the duty to inform also to those employees who will be affected by the passage of rights and duties indirectly.

From the practical point of view, it is necessary to resolve some situations which can happen at the passage of rights and duties from employment relations. Probably the most complicated case for the passage of rights and duties from employment relations is the situation resulting from the death of the natural person of the employer. In this situation, it must be determined whether the original employer will have a successor in carrying on his trade or not, and the property of an employer who is a natural person descends to his heirs. Since it takes some time to resolve the issue of inheritance and who, or whether anyone at all, will continue to operate the business after the death of the employer, it is probable that the deceased employer's employees will be in certain "emptiness". Their employment relation terminates upon the death of the employer but it can be renewed by a statement of a qualified person to the effect that he intends to continue in the deceased employer's business.

The provision on termination of employment relations upon the death of the employer causes certain disputes concerning its applicability. While some authors suppose that the provision on termination of basic employment relations contradicts the provisions of Article 1 and Article 28 of the Charter of Fundamental Rights and Basic Freedoms because, in their opinion, the situation of some natural persons' employees is aggravated unreasonably by termination of financial rights of the employees towards the employer, the author of this thesis believes that the provision conforms to the Charter because it balances positions of the employee and of the employer in case of the death of one of them. From the provision of Section 328 (2) it results that upon the death of an employee, financial rights of his employer are terminated. Similarly, it cannot be assumed that it is a violation of Section 28 because the compensation payment, which the employee loses in case of the death of the employer, cannot be considered a part

of equitable remuneration for work performance, since its function is entirely different.

One of the reasons of the passage of rights and duties from employment relations is dissolution of the employer. This may apply both to undertaking legal persons and to state administration bodies. An important factor in the issue of dissolution of the employer is the decision-making of the body which in this case cannot be considered an authorized representative of a legal person but rather a state administration body competent to decide on dissolution of the employer. The same body is obligated to decide to which employer will be passed, after dissolution of the present employer, rights and duties from employment relations or which person will satisfy claims resulting from employment relations.

In general, it can be stated that the issues of the passage of rights and duties from employment relations are an important factor in protection of employees in case of the sales of businesses or organizational changes in state and public administration. By these provisions, employees are protected against the loss of employment in cases of changes of their employer due to the sales of a business or its part and changes of the organizational structure of state or public administration etc. This protection is mainly expressed by the fact that the passage of rights and duties from employment relations occurs automatically regardless of the will of an employee, the original employer or the taking over employer.

At the same, the provisions on the passage of rights and duties from employment relations protect employees also in situations when the employer faces financial demands connected with the work performance by the employee, i.e. in an employment relation. Here protection is established so that the employer cannot transfer a claim with the employee to any third party since the passage of right and duties from employment relations is only possible due to the reasons connected with the passage of right and duties by the law, which does not include the transfer of the claim.

Použitá literatura:

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 1123 s. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-807-4003-172.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, 539 s. Právnické učebnice (C.H. Beck). ISBN 978-807-1796-725.

KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 1995, 247 s. Právnické učebnice (C.H. Beck). ISBN 80-717-9028-1.

HOCHMAN, Josef. *Zákoník práce: komentář a předpisy a judikatura souvisící*. Vyd. 1. Praha: Linde, 2007, 959 s. Právnické učebnice (C.H. Beck). ISBN 80-720-1671-7.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 2., aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, 503 s. Komentáře nakladatelství ASPI. ISBN 978-807-3573-270.

Zákoník práce s judikaturou. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008, 292 s. Zákony s judikaturou. ISBN 978-807-3574-031.

Insolvenční zákon a předpisy související: Nařízení Rady (ES) o úpadkovém řízení : komentář. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008, 903 s. Komentáře nakladatelství ASPI. ISBN 978-807-3573-751.

Přehled judikatury: přeměny obchodních společností, převod podniku a jeho části. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, 339 s. Judikatura (Wolters Kluwer), 55 sv. ISBN 978-807-3574-574.

KLÍMA, Karel. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005, 1019 s

OUTLÁ, Veronika. *Právo Evropské unie: přeměny obchodních společností, převod podniku a jeho části*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 387 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk), 55 sv. ISBN 978-807-3800-840.

HAVEL, Bohumil a Vlastimil PIHERA. *Zákon o nabídkách převzetí: komentář*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2009, 258 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk), 55 sv. ISBN 80-740-0051-6.

DĚDIČ, Jan a Petr ČECH. *Evropská (akciová) společnost: komentář*. Vyd. 1. Praha: Ivana Hexnerová - Bova Polygon, 2006, 619 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk), 55 sv. ISBN 80-727-3133-5.

DĚDIČ, Jan a Petr ČECH. *Právní předpisy Evropské unie s judikaturou: právo obchodních společností*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 466 s. Právní učebnice (Aleš Čeněk), 55 sv. ISBN 978-807-3576-110.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-807-3802-431.

ZACHARIÁŠ, Jaroslav. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, 215 s. ISBN 9788073800451

Judikatura Nejvyššího soudu České republiky

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 32 Cdo 2637/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 936/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1951/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3751/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1840/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2520/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 486/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 20/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2190/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 323/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4030/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1422/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2525/2004

Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2659/2003

Judikatura Soudního dvora Evropské unie

ESD, věc 24/85, *Josef Maria Antonius Spijkers*

ESD, věc C-392/92, *Christel Schmidt*

ESD, věc C-48/94, *Ole Rygaard v. Str Mlle Akustik A/S*

ESD, věc C-386/09 *Jhonny Briot v. Randstad Interim, Sodexho SA, Rada Evropské unie*

ESD, věc C-340/01 *Carlito Abler a spol., v. Sodexho MM Catering*

Použité zákony:

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Směrnice 2001/23 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů

Smlouva o fungování Evropské unie

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném k 31.12.2006.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

Zákon č. 104/2008 Sb., o nabídkách převzetí a o změně některých dalších zákonů (zákon o nabídkách převzetí)

Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

Internetové zdroje:

Příručka pro personální a platovou agendu, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB064>

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, <http://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html>

K přechodu práv a povinností zaměstnanců, Právní rádce, <http://pravniradce.ihned.cz/c1-22809850-k-prechodu-prav-a-povinnosti-zamestnancu>

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ČMKOS, <http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna-2/pravni-ochrana-zamestnance/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu/807-3/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu>

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při změně právní formy zdravotnických zařízení, ČMKOS, http://osz.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/06_2003/prechod.html

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, HR Portál, <http://www.hrportal.cz/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-cid180223/>

Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=71132>

Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, MPSV, http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvency/ins_prava/