

PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH, JEHO ROZSAH A ZÁKONNÉ MEZE

Petr Hůrka*

Abstrakt: Obsahem tohoto příspěvku je zamyšlení nad rozsahem působení institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v českém pracovním právu. Z pohledu smluvní volnosti je rozebíráno postavení smluvních stran, včetně jejich základních práv a povinností. Popisována je definice přechodu práv a povinností v zákoníku práce, práva zaměstnanců, jejich ochrana před propuštěním, stejně jako jejich možnost ukončit v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů pracovní poměr výpovědí. Postupně je rozebírána unijní úprava, včetně rozhodné judikatury. Je vyzdvihována britská právní úprava, která je vymezením blízká úpravě české a jejíž rozsah zahrnuje rovněž převod činností, insourcing, outsourcing, změnu dodavatele nevylímáje. Cílem je úvaha nad dalším směřováním české právní úpravy směrem k obecné úpravě unijní nebo v inspiraci k úpravě britské (TUPE 2006).

Klíčová slova: zaměstnavatel, zaměstnanec, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, outsourcing, insourcing, změna dodavatele

ÚVOD

Obsahem tohoto příspěvku je zamyšlení nad rozsahem působení institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v českém pracovním právu. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů znamená ve své podstatě přechod zaměstnanců, včetně jejich stávajících práv a povinností, k jinému zaměstnavateli, a to jako pracovněprávní důsledek převodu zaměstnavatele nebo jeho části, ale i jiných obchodních změn (dále jen „obchodní změny“). Pracovní právo si ve smyslu práva komunitárního klade za cíl, aby zaměstnanci nebyli těmito transakcemi jakkoliv dotčeni. Tento institut v sobě spojuje výraznou míru právní ochrany zaměstnance, která však ve svých důsledcích může silně narušit existující právní vztahy mezi dotčenými subjekty. Je třeba se zamýšlet nad stanovením mezí tohoto institutu¹ toliko na případy, kdy je takto vysoká míra ochrany zaměstnance oprávněná s ohledem na právní jistotu dotčených stran. V rámci příspěvku poukazují na nedostatky stávající pracovněprávní úpravy v zákoníku práce s ambicí vytyčit odpovídající předpoklady, které by spustily přechod práv a povinností pouze v legitimních případech.

* Doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D., Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze. E-mail: hurka@prf.cuni.cz. Autor vychází z výstupů projektů SVV 266408 a 260010, které se zabývaly problematikou přechodu práv a povinností při změně dodavatele. Výzkumný tým pod vedením autora tvořili dále Nataša Randlová, Tomáš Horáček, David Borovec, Lada Jouzová, Lucie Řehořová, Michal Košnar a Nikola Musilová.

¹ Srov. ERÉNYI, T. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, č. 3. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9160v11979-aplikacni-nejasnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovn/?search_query=erenyi+%24source%3D3+sortkey0min%3A20100101+sortkey0max%3A20101231&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1. [2015-06-02].

1. OCHRANA POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCE VERSUS AUTONOMIE VŮLE

Při přechodu práv a povinností dochází nepochybně k ochraně postavení zaměstnance v tom smyslu, že změna na straně zaměstnavatele nemá mít vliv na pracovněprávní vztah ani na postavení zaměstnance v něm. Spolu s činností, kterou bude vykonávat nový zaměstnavatel „přejde“ rovněž zaměstnanec, jakoby byl s předmětnou prací spoután. Při právní konstrukci přechodu by měla být brána v úvahu autonomie vůle smluvních stran zaměstnance a zaměstnavatele, přejímajícího zaměstnavatele nevyjímaje. Respektována by měla být i smluvní volnost, respektive *pacta sunt servanda*, a to především obsah dosavadního smluvního ujednání mezi stranami v právním vztahu. Právní úprava by měla rovněž respektovat, že zaměstnanec uzavřel pracovní smlouvu s určitým zaměstnavatelem a projevil tak vůli být právě s ním v pracovněprávním vztahu a osobně pro něho konat práci. Případná změna na pozici zaměstnavatele by měla respektovat vůli zaměstnance, zda hodlá být převeden k zaměstnavateli jinému, či nikoliv.

V rámci institutu přechodu práv a povinností, který vychází z komunitární úpravy podpořené evropskou judikaturou, dochází ke kolizi výše uvedených zásad. Zejména zásady autonomie vůle, respektive smluvní volnosti na straně jedné, a zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance na straně druhé. Při hledání správné cesty pro řešení přechodu práv a povinností, a to zejména při změně dodavatele, bude rozhodné, zda zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance bude preferována nad výše uvedené zásady v takové míře, že *de facto* její aplikace způsobí zánik základního pracovněprávního vztahu mezi dosavadními smluvními stranami, zaměstnancem a zaměstnavatelem, aby došlo *ex lege* ke změně smluvní strany, zaměstnavatele, za zaměstnavatele jiného. Pracovní poměr je vzájemný smluvní vztah dvou stran, který vykazuje vysokou míru sepětí a závislosti obou stran, pročež jeho předmětem je osobní výkon závislé práce v organizační podřízenosti zaměstnavatele, s nímž pracovní poměr uzavřel, dle jeho pokynů a v době jím určené. Uzavřením pracovního poměru se vystavuje závislému postavení vůči takové osobě, kterou si na základě své vůle vybral. Tato vůle zaměstnance by měla být předmětem ochrany, nikoliv pouhý pracovní poměr, bez ohledu na jeho obsah. Pracovní poměr nemůže vzniknout bez souhlasu fyzické osoby, která má práci vykonávat, naopak, koná-li fyzická osoba práci, která není předmětem smluvního ujednání, potažmo má-li ji bez svého souhlasu konat pro zaměstnavatele, s nímž se smluvně nedohodla na uzavření pracovního závazku, lze při extenzivním pojetí v takové skutečnosti spatřovat znaky nedobrovolné práce. Zákaz nedobrovolné, respektive nucené práce je přitom obsažen v čl. 8 LZPS, ústavním zákoně, s nímž musí být v souladu zákony, jakým je i zákoník práce. Listina základních práv a svobod přímo nevynezuje nucenou práci, dle právní teorie² je třeba použít pro výklad znění uvedené v čl. 2 odst. 1 Úmluvy č. 29 o nucené nebo povinné práci (č. 509/1990 Sb.), která považuje za nucenou práci: „každou práci nebo službu, ke které se řečená osoba nenabídl dobrovolně“, s výjimkou otázek veřejného zájmu, který však v případě přechodu práv a povinností není dán.

² PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústava a ústavní řád České republiky. 2. díl, Práva a svobody*. Praha: Linde, 1996, s. 52 an.

2. LEGISLATIVNÍ ZÁKLAD PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ

Princip ochrany zaměstnance při obchodních změnách na straně zaměstnavatele vychází z unijní právní úpravy. Již v roce 1977 byla na půdě EU přijata směrnice číslo 77/187/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodu. Tato směrnice byla v roce 2001 zrušena a nahrazena směrnicí 2001/23/ES, která je však spíše doplněním původní úpravy. Smyslem této unijní regulace je ochrana pracovních podmínek zaměstnanců při obchodních změnách na straně zaměstnavatele, stejně jako ochrana před samotným skončením takového pracovního poměru. Ve svém důsledku se tak právní úprava pokouší zajistit, aby při obchodních změnách na straně zaměstnavatele nebyli zaměstnanci propuštěni, nýbrž přešli se všemi svými právy a povinnostmi k přejímajícímu zaměstnavateli.

Klíčovou otázkou pro správnou aplikaci výše uvedeného cíle směrnice je správné posouzení obsahu a dopadů obchodních změn na straně zaměstnavatele, s ohledem na skutečnost, zda má dojít k přechodu práv a povinností, či nikoliv. Směrnice stanoví pro rozhodnutí, zda k přechodu má, či nemá dojít skutečnost, zda dochází k převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svoji identitu. Za hospodářskou jednotku se přitom považuje organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou. Vymezení hospodářské jednotky se v hojně míře věnovala a stále věnuje judikatura Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SDEU“). Zásadními je v tomto směru rozhodnutí ve věci *Spijkers C-24/85*, ve kterém SDEU vymezil kritéria pro určení, zda k přechodu práv a povinností dochází a poprvé zdůraznil nutnost převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu.³ S ohledem na tento judikát je třeba v individuálním případě posuzovat, zda došlo k převodu hmotných a nehmotných statků, dále posuzovat hodnotu nehmotných statků v den převodu, posuzovat rovněž, zda byla novým zaměstnavatelem převzata většina původních zaměstnanců, stejně jako, zda došlo k převzetí zákazníků, stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanými před a po převodu a konečně i dobu po kterou byly dané činnosti přerušeny. Byť následně SDEU popřel nezbytnost kritéria převodu hospodářské jednotky ve věci *Schmidt C-392/92*,⁴ vrátil se k němu konstantně v dalších rozhodnutích,⁵ zejména ve věci *Suzen C-13/95*,⁶ který rovněž klade podmínku převodu hospodářské jednotky a dále dokonce dovozuje, že pokud není pro převáděné činnosti nutný hmotný nebo nehmotný majetek, pak přechod práv a povinností nemůže být závislý na převodu takového majetku.

³ V rozhodnutí ve věci *Spijkers* soud stanovil kritéria pro vymezení převodu podniku. Pan *Spijkers* byl zaměstnán na jatkách společnosti X, která však již v prosinci 1992 svoji činnost nevykonávala a prostory jatek spolu s kanceláři, pozemkem a určitým zbožím koupila společnost Y. Od února 1993 převzala společnost Y všechny zaměstnance společnosti X s výjimkou pana *Spijkera* a jednoho dalšího zaměstnance a začala jatka provozovat.

⁴ Ve věci *Schmidt* soud popřel nutnost převodu hospodářské jednotky a rozhodl, že k přechodu stačí pouhá podobnost činností, nikoliv rovněž převod hospodářské jednotky. Zaměstnankyně byla zaměstnána jako uklízečka v bance. Banka ji propustila s tím, že dané činnosti bude zajišťovat externě.

⁵ Rozhodnutí ve věci *Rygaard* ze dne 19. září 1995, C-48/94, kde SDEU rozhodl, že převod se musí vztahovat ke stabilní, pevně organizované hospodářské jednotce, přičemž její činnost není omezena pouze na provedení určité zakázky, dále obdobně rozhodnutí ve věci *Jouini* ze dne 13. září 2007, C-458/05. Rozhodnutí SDEU ve věci *Oy Liikenne* ze dne 25. ledna 2001, C-172/99.

⁶ Rozhodnutí SDEU ze dne 19. září 1995, C-48/94.

Česká republika v rámci harmonizace českého pracovního práva s právem EU přistoupila k implementaci předmětné unijní úpravy v Hlavě XV, v § 338 až 345 zákoníku práce. Podle této úpravy dochází k přechodu práv a povinností v pracovněprávních vztazích jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem. Na rozdíl od směrnice však zákoník práce neobsahuje podmínku převodu hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu. Rozsah obchodních změn u zaměstnavatelů, jež má za následek přechod práv a povinností, je výrazně širší než stanoví směrnice EU a dovozuje judikatura SDEU.⁷ Podle zákoníku práce dochází k přechodu práv a povinností v případě, kdy dochází k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele nebo jejich částí k jinému zaměstnavateli. Za úkoly a činnosti se pak dle zákoníku práce považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, kterou právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Podle úpravy v zákoníku práce tak dochází k přechodu práv a povinností v pracovněprávních vztazích při větším počtu obchodních změn, nežli je tomu podle požadavků Směrnice. Přechod práv a povinností tak nastává nepochybně v klasickém případě fúzi a rozdělením společností dle § 178 a 179 občanského zákoníku, stejně tak při prodeji podniku nebo jeho části, respektive nájmu podniku nebo jeho části.⁸ Dochází však k němu dále i v případě tzv. *outsourcingu* a *insourcingu*, ba dokonce i v případě pouhé změny dodavatele. K přechodu práv a povinností přitom dle české právní úpravy není třeba převod hospodářské jednotky, zachovávající si svou identitu, nýbrž pouhý převod činností od jednoho zaměstnavatele k jinému. Česká právní úprava není v rozporu s úpravou unijní, jde nicméně výrazně nad její rámec.⁹ V tomto směru se česká právní úprava, ať už záměrně či nikoliv, výrazně podobá úpravě britské, známé jako TUPE 2006.¹⁰

3. PŘEDMĚT OCHRANY

Jak již bylo výše uvedeno, je ochrana zaměstnance při obchodních změnách u zaměstnavatele v podstatě dvojitá. V první řadě se jedná o ochranu před skončením pracovního poměru z důvodu této změny, a to jak před převodem u dosavadního zaměstnavatele, tak po datu převodu u zaměstnavatele nového. Dále ochrana spočívá v zachování právního stavu, který existoval ke dni převodu, to jest v zachování těchto práv a povinností, které měl zaměstnanec před samotným převodem vůči dosavadnímu zaměstnavateli. Jinými slovy z důvodu obchodních změn na straně zaměstnavatele nesmí dojít ke zhoršení právního postavení zaměstnance v pracovněprávním vztahu. Do právního

⁷ SDEU ve svém rozhodnutí ve věci Oy Liikenne ze dne 25. ledna 2001, C-172/99, dokonce zdůraznil nezbytnost převodu rozhodujících částí hmotných zdrojů, nikoliv pouhý převod činností.

⁸ K tomu blíže HORÁČEK, T. In: N. Randlová et al. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2014, s. 39 an.

⁹ Tento stav není v rozporu s unijním právem. Článek 8 Směrnice umožňuje, aby členské státy přijaly právní úpravu, která je pro zaměstnance příznivější. Je však třeba posuzovat její výhodnost pro existující hospodářské prostředí v České republice.

¹⁰ TUPE – zákon „The Transfer of Undertakings (Protection of Employee) Regulations“, přijatý ve Velké Británii pod č. 246 z roku 2006.

postavení původního zaměstnavatele přechodem práv a povinností nastupuje zaměstnavatel nový, aniž by se samotný obsah pracovněprávního vztahu změnil.

Předmětem přechodu jsou přitom veškerá práva a povinnosti zaměstnance, které existovaly ke dni přechodu. Přecházejí jednak práva a povinnosti vyplývající z individuálních smluv mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tedy zejména z pracovní smlouvy, smlouvy o mzdě, manažerské smlouvy, smlouvy o odpovědnosti, zvyšování nebo prohlubování kvalifikace atd. Předmětem přechodu jsou dále rovněž práva vyplývající ze smlouvy kolektivní, stejně jako z vnitřních předpisů platných u zaměstnavatele v den přechodu. K tomuto přechodu dochází přímo ze zákona, aniž by bylo možné jeho rozsah jakýchkoliv měnit individuální dohodou mezi dotčenými zaměstnavateli. Nový zaměstnavatel může tato práva a povinnosti změnit pouze v případě souhlasu převáděného zaměstnance. Na přejímajícího zaměstnavatele tak přecházejí i závazky dosavadního zaměstnavatele vůči převáděným zaměstnancům, například povinnost vyplatit náhradu škody, náhradu mzdy nebo poskytnout dosud nevyčerpanou dovolenou a dokonce i právo zaměstnance na náhradu škody vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, k nimž došlo ještě před převedením. Přebírá se taktéž práva zaměstnanců jdoucích nad rámec zákoníku práce, ať už se jedná o různé pracovní úlevy nebo benefity. Nepřecházejí naopak práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců, jejichž pracovní poměr skončil přede dnem přechodu.

K přechodu práv a povinností dochází přímo ze zákona a *de facto* automaticky, bez ohledu na projevenou vůli zaměstnance. Ochrana dosavadního právního postavení tak působí i vůči samotnému zaměstnanci bez ohledu na skutečnost, zda o předmětnou ochranu má zájem, či nikoliv. Teprve s účinností od 1. ledna 2012 česká právní úprava připouští, aby zaměstnanec nebyl povinen přejít k novému zaměstnavateli, pokud si to nepřeje, nezbyvá mu však, než ukončit svůj pracovní poměr. V takovém případě může zaměstnanec dát výpověď, a pokud je důvodem takového rozvázání pracovního poměru změna zaměstnavatele, skončí jeho pracovní poměr již den předcházející dni převodu. Dle speciální úpravy § 51a zákoníku práce dochází ke zkrácení výpovědní doby v takovém rozsahu, aby zaměstnanec nebyl nucen přejít k jinému zaměstnavateli, a pracovní poměr skončí již před tímto okamžikem. Z pohledu autonomie vůle zaměstnance je tato právní úprava jistě chválná, může však působit provozní a ekonomické nesnáze zejména přejímajícímu zaměstnavateli. Právní úprava totiž dosud nikterak neomezuje zaměstnance v rozhodnutí, kdy takovou výpověď může podat,¹¹ přičemž tak může učinit třeba až v den předcházející dni převodu. Tento postup neposkytuje přejímajícímu zaměstnavateli dostatečný časový prostor pro personální a organizační řešení nastalé situace po provedené obchodní změně. Právní úprava by měla poskytovat větší míru jistoty pro všechny zúčastněné strany a časově omezit právo zaměstnance dát výpověď s takto výrazně zkrácenou výpovědní dobou.¹²

¹¹ V praktickém případě, vycházíme-li z povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o plánovaném přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nejméně 30 dnů přede dnem přechodu, může zaměstnanec výpověď doručit původnímu zaměstnavateli třeba poslední den před samotným přechodem, přičemž pracovní poměr skončí tentýž den.

¹² K tomu blíže RANDLOVÁ, N. Přechod práv a povinností v praxi. *Právní rádce*, 2012, č. 8, s. 10 an. Autorka zde rozebírá stav právní úpravy po novelizaci od 1. 1. 2012 a kriticky poukazuje na nedostatečnou ochranu projevu vůle zaměstnance nebýt převeden, s ohledem na postavení přejímajícího zaměstnavatele.

4. ROZSAH PŘECHODU – *OUTSOURCING*, *INSOURCING* A ZMĚNA DODAVATELE

Outsourcing je zajištění určité činnosti, kterou dosud vykonával zaměstnavatel prostřednictvím svých zaměstnanců, jinou osobou. Zaměstnavatel pak dále nevykonává předmětnou činnost sám, nýbrž ji pro něho zajišťuje třetí subjekt – dodavatel. Z pohledu pracovního práva zaměstnavatel zruší dotčená pracovní místa zaměstnanců a uzavře smlouvu dle občanského práva s tzv. dodavatelem, který mu danou činnost bude úplatně poskytovat. Opakem *outsourcingu* je *insourcing*, kde zaměstnavatel činnosti, kterou pro něho dosud zajišťoval úplatně dodavatel, bude vykonávat nadále již svými zaměstnanci. Dosavadní smluvní spolupráci s třetí osobou tak ukončí a vytvoří nová pracovní místa, pro zaměstnance, kteří pro něho danou činnost budou vykonávat, jako činnost závislou, v organizační podřízenosti zaměstnavatele, jeho jménem na jeho náklady a odpovědnost.

V obou výše uvedených případech přitom závisí na vůli smluvních stran, zda k obchodním změnám dojde či nikoliv. Zaměstnavatelé tak mohou zvážit, jaké následky pro ně jejich jednání může mít. A to zejména s ohledem na zákonný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Další obchodní změna u zaměstnavatele je tzv. změna dodavatele. Jedná se o situaci, kdy společnost neboli zadavatel, má uzavřenou smlouvu s původním dodavatelem, na základě níž jsou jí určité služby nebo činnosti poskytovány, tento smluvní vztah je ukončen a zadavatel uzavře smlouvu o poskytování týchž služeb nebo činností s dodavatelem novým. Při splnění zákonných podmínek, by v takovém případě docházelo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a tedy i k přechodu zaměstnanců od původního dodavatele k dodavateli novému. To vše za skutečnosti, že mezi oběma dodavateli neexistují žádné právní vztahy, přičemž nemají možnost vlastním projevem vůle se tomuto zákonnému přechodu bránit. S ohledem na znění předmětné úpravy přechodu práv a povinností v pracovněprávních vztazích v zákoníku práce může docházet k přechodu práv a povinností i v případě změny dodavatele. Česká právní úprava nestanoví žádné bližší podmínky pro posouzení, zda k přechodu dojít má, či nikoliv. Tento stav tak vyvolává obrovskou míru právní nejistoty pro původního i nového dodavatele, stejně jako pro dotčené zaměstnance. Při ponechání takto širokého rámce organizačních změn, při nichž nastává přechod práv a povinností v českém právním řádu, je nezbytné vymezit kritéria, která budou rozhodná pro použití přechodu práv a povinností při změně dodavatele. Vyjít bychom přitom měli z právní úpravy britské, která je obsahově české právní úpravě nejbližší.

Extenzivní aplikace přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a to včetně přechodu zaměstnanců v případě změny na straně dodavatele, by mohla mít výrazně negativní dopady v rovině soukromého podnikání, stejně jako na garantované instituty práva na práci, svobodnou volbu zaměstnání, svobodu podnikání a volný výběr obchodních partnerů pro spolupráci. Při změně dodavatelů, dodavatel nový, který se o danou zakázku uchází, nezná ani nemůže znát zaměstnance původního dodavatele. Při uzavírání zakázky rozhodně nepočítá se skutečností, že bude muset převzít dosavadní zaměstnance původního dodavatele, kteří činnost, která je předmětem zakázky, pro původního dodavatele vykonávali. Stejně tak původní dodavatel, který o zakázku přišel, by neměl v této souvislosti ztratit rovněž zaměstnance, kteří na zakázce pracovali, a ponechat je

dodavateli novému. Tato pravidla by zcela jistě nebyla v souladu s fungováním hospodářské soutěže, konkurenčním prostředím ani s autonomií vůle na straně podnikatelských subjektů. U dodavatelů by tato pravidla mohla vést k nadbytečnosti zaměstnanců nebo naopak k jejich náhlé ztrátě. Ochromen by rovněž byl dlouhou dobu budovaný osobní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, vniveč by přišly investice do jejich vzdělávání a proškolení, stejně jako do kariérního růstu. Konečně ani sami zaměstnanci by se nemohli standardně rozhodnout o setrvání v pracovním poměru u stávajícího zaměstnavatele, to jest původního dodavatele.¹³

Použití právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů rovněž při změně dodavatele není bezpochyby myšlenkou špatnou, na druhou stranu právní předpis musí stanovit jasná pravidla, která nepovedou k poškozování dotčených subjektů. V tomto směru je nezbytné novelizovat stávající pracovněprávní úpravu a to nejspíše s inspirací britskou právní úpravou přechodu práv a povinností při změně dodavatele.

5. BRITSKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA PŘECHODU PŘI ZMĚNĚ DODAVATELE

Velká Británie implementovala Směrnici rady 77/187/EHS zvláštními zákony, které byly přijímány v 80. a 90. letech, jimž však byla vyčítána nepřesnost a laxnost při implementaci požadavků směrnice.¹⁴ Tento nedostatek byl odstraněn až v roce 2006, kdy došlo k přijetí nového zákona *The Transfer of Undertakings (Protection of Employee) Regulations*, známý ve zkrácené podobě jako „TUPE“.¹⁵ Tato speciální právní úprava přechodu práv a povinností v pracovněprávních vztazích nejenže implementovala požadavky směrnice, nýbrž poskytuje ochranu při organizačních změnách širšímu okruhu dotčených zaměstnanců.¹⁶ TUPE rozšiřuje možnost přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů rovněž na případy *outsourcingu*, *insourcingu* a změny dodavatele. Stanoví povinnost převodce poskytnout nabyvateli informace o převáděných zaměstnancích, usnadňuje přechod při insolvenční, upravuje neoprávněné skončení pracovního poměru zaměstnance v souvislosti s přechodem. Právní úprava má poskytnout právní jistotu pro zúčastněné strany, to jest pro předchozího zaměstnavatele, nového zaměstnavatele, ale zejména pro zaměstnance dotčeného obchodní změnou.

Dle čl. 3 odst. 1 písm. b) TUPE dochází k přechodu, pokud činnosti přestaly být vykonávány přímo jednou osobou (klientem) a místo toho jsou vykonávány jinou osobou, to jest dodavatelem, avšak jménem osoby první (*outsourcing*). Nebo naopak činnosti přestaly být vykonávány dodavatelem jménem klienta a místo toho jsou vykonávány jinou osobou jménem klienta, jiným dodavatelem (změna dodavatele). Nebo činnosti přestanou být vykonávány dodavatelem, na místo toho jsou vykonávány klientem jeho vlastním jménem (*insourcing*). Přechod tak nastane v případě *outsourcingu*, *insourcingu* a dokonce i při změně dodavatele, avšak toliko při splnění zákonných dále uvedených podmínek.

¹³ Jedinou jejich možností, jak nepřejít k novému dodavateli, by bylo rozvázání pracovního poměru výpovědí a následné uzavření nového pracovního poměru s původním zaměstnavatelem.

¹⁴ RANDLOVÁ, N. – BOROVEC, D. In: N. Randlová et al. *Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele*. Olomouc: ANAG, 2014, s. 83.

¹⁵ K tomu blíže WYNN-EVANS, Ch. *The Law of TUPE Transfers*. Oxford: Oxford University Press, 2013.

¹⁶ K tomu blíže LUDLOW, A. *Competitive Tendering in the Public Sector: „How does TUPE 2006 Work in Practice?“*. UACES 41st Annual Conference, Exchanging Ideas on Europe. Cambridge, Sept. 2011.

Pro rozhodnutí, zda dochází k přechodu práv a povinností, je nutné zkoumat následující skutečnosti: existence organizované skupiny zaměstnanců, posouzení převáděných činností, identifikaci klienta a vyloučení činností jednorázové nebo krátkodobé povahy. K přechodu práv a povinností dle britské právní úpravy tak dochází pouze tehdy, pokud zde existuje organizovaná skupina zaměstnanců, převáděné činnosti lze identifikovat, tyto činnosti musí být i po převodu vykonávány stejným nebo alespoň velmi podobným způsobem a nesmí být jednorázové nebo krátkodobé povahy. Za organizovanou skupinou zaměstnanců se považuje uskupení zaměstnanců, které bylo zaměstnavatelem záměrně strukturováno pro účely výkonu práce pro daného klienta a vzájemně spolupracuje jako tým. Nejedná se tedy o náhodné uskupení, nýbrž o organizační strukturu vytvořenou přímo zaměstnavatelem za účelem výkonu identifikovatelné práce pro konkrétního klienta. Pokud se týká převáděných činností, musí být identifikovatelné, tedy oddělitelné od jiných činností, které zaměstnavatel, respektive dodavatel vykonává. Činnosti přitom musí být i po převodu vykonávány stejným nebo alespoň velmi podobným způsobem. Třebaže tento požadavek není v TUPE přímo upraven, byl opakovaně potvrzen soudními rozhodnutími.¹⁷ Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích nenastane, pokud převáděné činnosti jsou jednorázové nebo toliko krátkodobé povahy. Pokud si klient objedná určitou zakázku od prvního dodavatele bez úmyslu s ním spolupracovat dlouhodoběji a následně obdobné zakázky zajišťuje jiným dodavatelem, není tato situace postížena přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Vyloučit aplikaci přechodu práv a povinností není možné ze strany klienta s tím, že si jednorázovou činnost zadává shodným způsobem opakovaně, na tuto situaci by přechod práv a povinností zcela jistě dopadl. Pro přechod práv a povinností je rovněž důležitá identifikace klienta, určení, kdo byl klientem před přechodem a zda zůstal po přechodu nezměněn. Za klienta je dle britské judikatury¹⁸ považován ten, kdo je o obchodní změně oprávněn rozhodnout, nikoliv ten, kdo z vykonávaných činností má užitek.

Přechod práv a povinností v pracovněprávních vztazích má nastat v případě, kdy činnosti jsou převáděny na jiného zaměstnavatele, nemělo by tomu tak být i v případě pouhé dodávky zboží. Pouhé poskytnutí, prodej a dovoz zboží je vyloučen z přechodu práv a povinností, naopak poskytování odborných profesních služeb, jako například služeb právních, účetních a daňových, však z přechodu práv a povinností vyloučeno není.

Tento rámcový exkurs do současné právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve Velké Británii nám dává možnost inspirace, jakým způsobem by ČR měla postupovat v případě, kdy právní úprava vztahuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů i na případy převodu činností. Je patrné, že nestačí toliko strohá právní povinnost a je potřeba stanovit pevná kritéria, která budou posuzována při obchodních změnách na straně zaměstnavatelů tak, aby bylo optimálně rozhodnuto, kdy bude převod činností spjat s povinností přechodu práv a povinností zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích. Naopak pokud by se jednalo pouze o dodávku zboží, nebo o jednorázové nebo krátkodobé činnosti, není možné zasáhnout do právních poměrů dotčených subjektů způsobem, kdy zákon uloží povinnost změny na straně zaměstnavatele.

¹⁷ Rozhodnutí OCS Group UK Ltd. vs. Jones and Anor ze dne 4. 9. 2009. Rozhodnutí Metropolitan Resources Ltd. vs. Churchill Dulwich Ltd. and others ze dne 10. 11. 2011.

¹⁸ Rozhodnutí Nottinghamshire Healthcare NHS Trust vs. Hamshaw and others ze dne 19. 7. 2011. Rozhodnutí Metropolitan Resources Ltd. vs. Churchill Dulwich Ltd. and others ze dne 10. 11. 2011.

6. POZICE ČESKÉ ÚPRAVY V ZÁKONÍKU PRÁCE S NÁMĚTY DE LEGE FERENDA

Stejně jako britská právní úprava, český zákoník práce zastává extenzivní pojetí směrnice a spojuje přechod práv a povinností nejen s převodem zaměstnavatele nebo jeho části, ale i s převodem činností, ba dokonce úkolů.¹⁹

Česká právní úprava nereflektovala vývoj evropské judikatury, která zejména ve věci *Spijkers* podmínila přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů převodem hospodářské jednotky. Naopak zákoník práce se přiklonil spíše k aplikaci přechodu práv a povinností dle překonaného rozhodnutí ve věci *Schmidt*, kde soud stanovil, že přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů stačí pouhá podobnost činností vykonávaných před a po převodu (viz úvod článku). Naopak Nejvyšší soud ČR v duchu extenzivního pojetí právní úpravy zaujal názor, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází nejen v případech stanovených zvláštními právními předpisy, ale také jsou-li naplněny podmínky stanovené zákoníkem práce, tj. pokud dochází k převodu již samotné činnosti nebo jejích částí, přičemž není nezbytné, aby docházelo k převodu hospodářské jednotky.²⁰

Takovéto širší pojetí výrazně zvyšuje stabilitu zaměstnání dotčených zaměstnanců, avšak to může vést k radikálním zásahům do existujících právních poměrů s dopady nejen pracovněprávními ale i obchodněprávními. Pokud se britská právní úprava důsledně pokouší tyto negativní dopady minimalizovat za pomoci stanovení předpokladů, za nichž k přechodu dochází, právní úprava česká žádná specifika nemá a spojuje přechod práv a povinností toliko s převodem činností nebo úkolů. Ustanovení § 338 odst. 3 zákoníku práce v obecné míře vymezuje úkoly nebo činnosti zaměstnavatele, přičemž mezi těmito pojmy nečiní žádný rozdíl. Takovýto postup české právní úpravy neúnosně snižuje míru právní jistoty dotčených stran v existujících právních vztazích. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů přímo ze zákona nastává i v případech, kdy nedochází k převodu hospodářské jednotky, jak vyžaduje komunitární právo, stejně jako při dalších obchodních změnách, zejména *outsourcingu*, *insourcingu* nebo při pouhé změně dodavatele.

Náprava tohoto stavu je možná toliko novelizací předmětných ustanovení zákoníku práce, které blíže vymezí podmínky, za nichž má docházet k zákonnému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

První možností by bylo definovat hospodářskou jednotku, za využití stěžejních judikátů Evropského soudního dvora, jejíž převod by byl podmínkou pro následný přechod práv a povinností. Tato konstrukce by byla blížká znění výše uvedené směrnice, avšak výrazným způsobem by věcně měnila rozsah obchodních změn, při nichž má docházet k přechodu práv a povinností, oproti stávající právní úpravě. Lze proto vzít v úvahu variantu druhou, kdy k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů bude i nadále docházet

¹⁹ Obdobně ERÉNYI, T. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. In: *EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo* [online]. [3. 4. 2009]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-55669.html?mail>. [2015-06-02].

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 CDo 2520/2009 ze dne 14. 7. 2010. K rozhodnutí blíže CHLADA, O. Právní skutečnosti vedoucí k přechodu práv a povinností. In: *ELAW.CZ – právní portál* [online]. [29. 8. 2010]. Dostupné z: <http://www.elaw.cz/clanek/pravni-skutecnosti-vedouci-k-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu>. [2015-06-02].

v případě převodu činností, avšak ve smyslu britské úpravy se vymezí podmínky výkonu těchto činností takovým způsobem, aby přechod práv a povinností bylo ospravedlnitelné.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů by dle této varianty mělo docházet v případě, kdy tak zákoník práce nebo zvláštní právní předpis stanoví. Zde je nutné vycházet z právní úpravy v občanském zákoníku, která výslovně upravuje fúzi právnických osob (§ 178 občanského zákoníku), rozdělení právnických osob (§ 179 občanského zákoníku), prodej závodu (§ 2175 občanského zákoníku) anebo pacht závodu (§ 2349 občanského zákoníku). Zákoník práce by měl výslovně stanovit, za jakých předpokladů dojde k přechodu. K přechodu práv a povinností by docházelo rovněž v případě změny dodavatele, avšak pouze budou-li splněné zákonné předpoklady. S ohledem na judikaturu SDEU a britskou právní úpravu by zákoník práce tyto předpoklady přímo vymezoval.

K přechodu práv a povinností při změně dodavatele by docházelo pouze tehdy, pokud by činnosti byly vykonávány i po jejich převodu stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem, s výjimkou činností zcela nebo převážně spočívajících v dodávání zboží nebo činností krátkodobých nebo spočívajících v jednorázovém úkolu. Podmínkou pro aplikaci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů by byla rovněž existence organizované skupiny zaměstnanců, která byla vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činností. Konečně pokud by byl hmotný a nehmotný majetek pro výkon činností nezbytný, muselo by při změně činností docházet rovněž k jeho převodu. Bez naplnění těchto zákonných předpokladů by k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nedošlo. Tyto podmínky se neuplatní při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na základě zvláštního právního předpisu (zejména dle občanského zákoníku), kdy dochází k převodu zaměstnavatele nebo jeho části a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a především přechod zaměstnanců původního zaměstnavatele k zaměstnavateli novému, je v podstatě přirozený.

7. PROJEV VŮLE ZAMĚSTNANCE NEBÝT PŘEVEDEN

Související otázkou, která nepochybně vyžaduje legislativní změnu, je nastolení právního rámce pro projev vůle zaměstnance nebýt převeden k přejímajícímu zaměstnavateli. Institut přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů poskytuje zaměstnanci vysokou míru právní ochrany spočívající v trvání jeho zaměstnání za pomoci zákonného přechodu k přejímajícímu zaměstnavateli, a to bez ohledu na vůli zúčastněných stran. Autonomie vůle je zachována tím, že zaměstnanec může v případě, kdy na převedení nemá zájem, dát u dosavadního zaměstnavatele výpověď, čímž jeho pracovní poměr výpovědí skončí, avšak nejpozději dnem, který předchází dni převodu.²¹ Nedostatkem tohoto jinak flexibilního ustanovení, které respektuje vůli zaměstnance a dává možnost nevyužít zákonnou ochranu, je skutečnost, že právní úprava nikterak nevymezuje, kdy zaměstnanec tuto výpověď může podat. Vycházíme-li ze zákonné povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nejpozději 30 dnů přede dnem převodu,²² pak zaměstnanec není nikterak

²¹ Ustanovení § 51a zákoníku práce.

²² Ustanovení § 339 zákoníku práce tuto povinnost ukládá zaměstnavateli učinit přímo vůči zaměstnanci, respektive vůči jeho zástupcům – odborové organizaci nebo radě zaměstnanců, pokud u zaměstnavatele působí.

omezen v možnosti dát výpověď vzápětí po tomto informování, ale rovněž v den, který již přímo předchází den převodu. Účinky výpovědi poté nastávají přímo dnem jejího doručení a přejímající zaměstnavatel nemá dostatečný časový prostor reagovat na rozhodnutí zaměstnance a na výkon převáděné činnosti zajistit zaměstnance jiného. Tato úprava vytváří vysokou míru právní nejistoty u zúčastněných stran, zejména u přejímajícího zaměstnavatele. Dosavadní právní úprava neřeší ani skutečnost, kdy původní ani přijímající zaměstnavatel vůbec neinformovali dotčené zaměstnance o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo tak učinili v době kratší, než požaduje zákon. Dotčení zaměstnanci jsou de facto převedeni k přejímajícímu zaměstnavateli, aniž by jim tato skutečnost byla známa.

V rámci novelizace právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů by tak bylo vhodné posílit postavení a zejména právní jistotu dotčených stran tím, že v případě splnění povinnosti informování v zákonem požadované lhůtě nejméně 30 dnů přede dnem přechodu, bude mít rovněž zaměstnanec povinnost v případě, kdy nehodlá být převeden k přejímajícímu zaměstnavateli a hodlá ukončit pracovní poměr výpovědí přede dnem přechodu, podat výpověď nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy byl o přechodu informován. Učiní-li tak později, bude se jednat již o klasickou výpověď se standardní výpovědní dobou.

Naopak dojde-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, aniž byl zaměstnanec o tomto přechodu informován, měl by mít nadále možnosti ukončit pracovní poměr výpovědí s výrazně kratší výpovědní dobou, například patnáctidenní. Ukončit pracovní poměr ve zkrácené výpovědní době by přitom mělo být přípustné toliko v prvních dvou měsících ode dne, kdy k převodu došlo, neboť lze předpokládat, že zaměstnanec si po takové době již musí být vědom, že koná práci pro jiného zaměstnavatele.

ZÁVĚR

Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů by měla vést ke zvýšení právní jistoty dotčených stran, neboť umožní zpřesnění podmínek, při nichž dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Problematika přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jak již bylo uvedeno v úvodu tohoto článku je velmi specifickou až futuristickou úpravou, která se za všech okolností snaží garantovat zaměstnanci sjednaný výkon práce za stejných pracovních podmínek, a to i bez ohledu na vůli subjektu, pro něhož je vykonávána. Zasahuje tak do osobního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a je ochotná pro zachování stávajícího zaměstnání zaměstnanci smluvní stranu – zaměstnavatele vyměnit za jiného. Tento výrazný zásah do právní jistoty zaměstnavatele a zaměstnance, kteří spolu pracovněprávní vztah uzavřeli, stejně jako do postavení zaměstnavatele nového by měl být přípustný pouze tehdy, kdy obsah právního vztahu není obchodní změnou výrazně dotčen a přechod práv a povinností k jinému zaměstnavateli je z pohledu práva legitimní.²³

²³ Jako výstup z SVV projektu 260010 kolektiv řešitelů vypracoval návrh předmětné novelizace zákoníku práce a Právnická fakulta UK v Praze jej předložila Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Transfer of Rights and Obligations under Employment Law Relationship, its Scope and Legal Limits

Petr Hůrka

Abstract: This contribution contemplates the extent of the effect of the legal institution of the passage of rights and obligations under employment law relationships in Czech labour law. The position of the parties to contract as well as their basic rights and obligations are analysed from point of view of the freedom of contract. The contribution further describes the legal definition of the transfer of rights and obligations under employment law relationship, protection of employees against dismissals and their right to give a notice of termination due to the transfer. EU legislation, including the case law applicable, is analysed by degrees. Emphasis is placed on British legislation which is by definition close to Czech legislation and the scope of which also includes the transfer of activities, insourcing, outsourcing and supplier switching. The objective of the contribution is to reflect on the direction Czech legislation should take on its way forward to general EU legislation or as inspired by British legislation (TUPE 2006).

Key words: employer, employee, transfer of rights and duties under employment relationship, outsourcing, insourcing, supplier switching