

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů lze zařadit mezi právní instituty v praxi spíše problematické a to zejména z důvodů jeho malé četnosti, ale i tím, že je provázen snahami některých zaměstnavatelů řešit danou situaci způsobem finančně co nejúspornějším.

Podle § 338 odst. 2 zákoníku práce **přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů** v případech, **dochází-li**:

- k převodu zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli,
- k převodu části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli,
- k převodu úkolů nebo činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli nebo
- k převodu části úkolů nebo činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli.

Práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů mohou přejít od dosavadního zaměstnavatele na někoho jiného (§ 338 odst. 1 ZP) jen tehdy, **splní-li se předpoklady, které zákoník práce nebo zvláštní právní předpisy** (např. zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení /insolvenční zákon/, ve znění pozdějších předpisů apod.) **stanoví** jako důvod k přechodu práv a povinností mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem a jsou uplatňována pouze vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah ke dni převodu trval.

Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu, jeho formu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

Částí zaměstnavatele se pak rozumí jeho organizační složka, jednotka, útvar nebo jiná složka, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, kterou se podílí na plnění úkolů - předmětu činnosti samotného zaměstnavatele. Taková složka má zpravidla vyčleněny určité prostředky (např. motorová vozidla, přívěsy, návěsy apod.) a prostory (např. garáže, budovy apod.) k provozování této činnosti, zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (v organizačním řádu) a v jejím čele obvykle stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele (vedoucí oddělení). O převod části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli se jedná tehdy, vyčlení-li se z právnické osoby (např. státní organizace, akciové společnosti apod.).

Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

V posledním období je v praxi velmi intenzivně používán **pojem „outsourcing“**, který vychází ze spojení dvou anglických slov a v odborné literatuře je překládán jako „vytěsnění“ nebo „odsunutí.“ V praxi se „outsourcing“ nejčastěji využívá pro odčlenění technologií a informačních systémů, účetní zabezpečení činnosti podniku, pro kancelářské služby, logistickou podporu, služby, oddělení dopravy, právní služby apod.

Z Nálezu Ústavního soudu České republiky (II. US 69/03) vyplývá, že tzv. „outsourcingem“ se rozumí vytěsňování činností, které přímo nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, jsou však pro jeho činnost potřebné.

Zadáním těchto činností odborným a specializovaným firmám zaměstnavatel předpokládá vytvoření prostoru pro intenzivnější zaměření se na svou hlavní činnost a ekonomickou výhodnost takového rozhodnutí. Realita však pro zaměstnavatele nebývá vždy příznivá.

Z hlediska přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je dále důležité zdůraznit **závažnost obsahu kolektivní smlouvy uzavřené u dosavadního zaměstnavatele a skutečnost, že závazky vyplývající z takové kolektivní smlouvy zavazují rovněž přejímajícího zaměstnavatele** po dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Při respektování ustanovení platné úpravy v zákoníku práce lze konstatovat, že pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je zásadní, že přejímající zaměstnavatel obecně vstupuje do práv a povinností dosavadního zaměstnavatele (§ 339 ZP). Z tohoto důvodu je zřejmé, že závazky kolektivní smlouvy přecházejí v celém svém věcném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele v rámci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Z tohoto důvodu je možno u přejímajícího zaměstnavatele spatřovat okruhy zaměstnanců, které mají rozdílná práva, vyplývající z kolektivních smluv. Tato určitá „nerovnost“ zaměstnanců však bude pouze dočasná, po dobu platnosti a účinnosti jednotlivých kolektivních smluv u dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele. Tuto „nerovnost“ zaměstnanců může řešit zaměstnavatel společně s odborovými organizacemi v rámci kolektivní smlouvy. Při řešení nelze dojednat pro zaměstnance nižší právní nároky než které byly sjednány v původní kolektivní smlouvě.

Ve výše uvedených případech (§ 338 odst. 2 ZP) **přecházejí** na přejímajícího zaměstnavatele nejen práva a povinnosti z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu (uvedená zejména v § 75 ZP a § 76 ZP), ale **i všechny neuspokojené nároky**, vzniklé mezi dosavadním zaměstnavatelem a zaměstnancem do dne převodu, a to včetně nároků přiznaných na základě pravomocného rozhodnutí soudu (např. náhrada škody zaměstnavateli zaměstnancem, nevyplacená mzda nebo její část zaměstnavatelem, odškodnění zaměstnance v důsledku jeho pracovního úrazu apod.).

Nepřípustným postupem ze strany zaměstnavatele lze v praxi označit snahu přejímajícího zaměstnavatele uzavírat se zaměstnanci nové pracovní smlouvy. Každý takovýto pracovněprávní postup nebo možné přesvědčování zaměstnanců, že se jedná o postup pro nutný z hlediska právní úpravy, je neopodstatněné. Při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů přechází všechna práva a povinnosti sjednané s bývalým zaměstnavatelem na zaměstnavatele nového - přejímajícího přímo ze zákona, bez jakýchkoliv dalších jednání, či deklarací a uzavírání jakýchkoliv jiných smluv. Platná právní úprava žádné sjednávání nových smluv a uzavírání nových pracovních poměrů nejen nepožaduje, ale naopak zakazuje.

Přejímající zaměstnavatelé se mohou o takové změny pracovních smluv u zaměstnanců pokusit z různých důvodů a motivů. Zpravidla se bude jednat o snahu nových zaměstnavatelů ignorovat výše uvedená ustanovení zákoníku práce za účelem sjednávání jiných podmínek pracovního poměru se zaměstnanci na úrovni nových pracovních poměrů, tedy bez výhod, kterých tito zaměstnanci dosáhli u bývalého zaměstnavatele (např. z důvodu dlouhodobého pracovního poměru, kolektivních smluv apod.) s cílem dosáhnout úspory finančních prostředků.

Určitým potvrzením uvedeného předpokladu může být situace, kdy zaměstnavatelé navrhuje změny v nových smlouvách oproti pracovním smlouvám zaměstnanců u bývalého zaměstnavatele v podobě sjednávání, např. nových zkušebních dob s těmito zaměstnanci. K tomu je potřeba uvést, že v takovém případě by se jednalo o část pracovní smlouvy, která je od svého počátku absolutně neplatná, a to i tehdy, když zaměstnanec takovou smlouvu podepíše. Z ustanovení § 35 zákoníku práce vyplývá, že zkušební doba může být sjednávána nejpozději

v den vzniku pracovního poměru. Protože u přecházejících zaměstnanců se však nemůže jednat o vznik nového pracovního poměru (trvá i nadále pracovní poměr sjednaný s bývalým zaměstnavatelem), nemůže být platně sjednána ani zkušební doba.

Dalšími důvody možných snah o sjednání nových pracovních smluv se zaměstnanci mohou být i další otázky, a to například jiné mzdové zařazení, odlišné vymezení druhu práce, místa výkonu práce nebo dalších podmínek práce zaměstnanců.

Se zaměstnanci, kteří přešli k přebírajícímu zaměstnavateli **se neuzavírá**, jak již bylo výše uvedeno, **nová pracovní smlouva**, ale přejímající zaměstnavatel **písemně informuje zaměstnance o změně zaměstnavatele, případně jiných měnících se skutečnostech** (§ 37 odst. 1 ZP) a navazuje na pracovní smlouvu. Před dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, **nejpozději 30 dnů** před přechodem práv a povinností, **informovat** odborovou organizaci (§ 287 odst. 1 ZP) a uvedené záležitosti s ní **projednat** (§ 287 odst. 2 ZP).

Dále je potřeba zdůraznit, že důsledkem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je na druhé straně skutečnost, že nevzniká zaměstnancům nárok na výplatu odstupného, případně ani zvýšeného odstupného, které může náležet z kolektivní smlouvy, a to z toho důvodu, že nedochází k rozvázání pracovního poměru (ani výpovědí ani dohodou), naopak na pracovní smlouvě zaměstnanec se fakticky nic nemění. Výjimkou, kdy zaměstnanec má nárok na odstupné, jsou případy, kdy výpověď zaměstnance byla podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností, resp. v téže době byl pracovní poměr zaměstnance rozvázán dohodou (§ 339a odst. 1 ZP¹).

Rovněž je nutné zdůraznit, že **přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů jiným způsobem**, než v případech stanovených zákoníkem práce nebo jiným právním předpisem, **je vyloučen**. Smlouva o tom, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na někoho jiného, aniž by šlo o případ stanovený zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem, anebo smlouva, jejímž předmětem by byl převod zaměstnanců k jinému zaměstnavateli, je pro rozpor se zákonem neplatným právním úkonem (rozhodnutí NS ČR spis. zn. 21 Cdo 253/99). Smluvní převod již existujících nároků zaměstnavatele vůči zaměstnanci nebo zaměstnance vůči zaměstnavateli na jiný subjekt je rovněž nepřipustný.

Významnou **povinností dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele** před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů je **informovat** odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců o této skutečnosti (§ 339 ZP). Současně jsou zaměstnavatelé povinni se sociálními partnery **projednat za účelem dosažení shody**:

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

Byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu

¹ Byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec 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.

práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec 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 (§ 339a ZP).

Došlo-li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v předcházejícím odstavci, má zaměstnanec právo na odstupné (§ 67 odst. 1 ZP).

Právní úprava zaměstnanci nabízí možnost nepřejít k novému zaměstnavateli, a to i tehdy, pokud se zaměstnanec dozví o přechodu práv a povinností, respektive výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v době, kdy by nestihl podat výpověď z pracovního poměru tak, aby dvouměsíční (či jinak sjednaná) výpovědní doba uběhla ještě před účinností přechodu. Při výpovědi zaměstnance podle ustanovení § 51a ZP neplatí obecná pravidla pro běh výpovědní doby - pracovní poměr skončí vždy nejpozději v den, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

De facto se může jednat i o okamžité zrušení pracovního poměru. Podmínkou je, aby výpověď byla dána písemně a bylo nepochybné, že je dáována v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V zájmu právní jistoty lze doporučit, aby byl tento důvod ve výpovědi zaměstnance výslovně uveden. Při tomto způsobu skončení pracovního poměru zákoník práce nezakládá zaměstnanci další práva (např. na odstupné).

Aplikace příslušných ustanovení zákoníku práce o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 338 a násl. ZP), uplatnění všech práv a benefitů ve prospěch zaměstnance, vyplývajících z pracovní nebo kolektivní smlouvy **je významným právem zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, které je nutno respektovat.**

Do našeho právního řádu byla, v souvislosti s výše uvedeným prostřednictvím "harmonizační" novely zákoníku práce č. 155/2000 Sb., implementována směrnice č. 77/187/EEC, ve znění směrnice č. 98/50/EC, kterou se zakotvuje ochrana práv zaměstnanců při převodu zaměstnavatele nebo činnosti zaměstnavatele na jiný subjekt s cílem zachovat všechna práva zaměstnanců v případě změn zaměstnavatele.

Mikuláš Hubicsák, manager pro kolektivní vyjednávání
JUDr. Petr Večeř, vedoucí ESO OSŽ - ústředí