



Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zvláštních zákonů

Zdroj: shutterstock.com

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (dále jen „přechod“) se neuskutečňuje jen podle zákoníku práce (dále zák. práce). Problematiku upravuje řada zvláštních právních předpisů, zejména v otázkách koupě a pachtu závodu.

Převod podle občanského zákoníku

Občanský zákoník č. [89/2012](#) Sb., v řadě ustanovení uvádí, že se změna právnické osoby považuje za převod činnosti zaměstnavatele. Zejména se jedná o koupi závodu (§ 2175 odst.2), pacht závodu (§ 2349 odst.2), fúzi (sloučení, splynutí (§ 178 odst.1), rozdělení sloučením, odštěpením nebo splynutím (§ 179 odst.1).

Převod činnosti zaměstnavatele některou z uvedených zákonných forem ještě neznamená automatický přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

S účinností nového občanského zákoníku byla zrušena úprava převodu podniku (jeho samostatné organizační složky) na jiného na základě smlouvy o prodeji podniku a úprava nájmu podniku na základě smlouvy o nájmu podniku obsažená v původním obchodním zákoníku. **Důvodová zpráva k občanskému zákoníku pak ohledně koupě a pachtu závodu (části závodu) stanoví, že dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (platná právní úprava toto nestanoví, říká to pouze důvodová zpráva, na rozdíl od dřívější právní úpravy prodeje podniku a nájmu podniku v obchodním zákoníku).**^[1] Předmětná úprava se obdobně použije na jiné převody vlastnického práva k závodu a na prodej nebo jiný převod části závodu tvořící samostatnou organizační složku.

Přeměny právnických osob

Obecná ustanovení o přeměnách právnických osob obsahuje občanský zákoník v § 174 a násl.

Právní úprava považuje fúze a rozdělení za převod činnosti zaměstnavatele. V důsledku toho dochází k přechodu dotčených zaměstnanců na nástupnickou právnickou osobu. **Při změně právní formy k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nedochází. Např. společnost s ručením omezeným se přeměňuje na akciovou společnost.**

U **fúze** občanský zákoník rozlišuje sloučení a splynutí. **Sloučení** je ve smyslu § 178 odst. 2 případ, kde nejméně jedna ze zúčastněných osob zaniká a práva a povinnosti zanikajících osob přecházejí na jedinou ze zúčastněných osob jako na osobu nástupnickou (§ 178 odst. 2). **Splynutí** je případ, kdy zanikají všechny zúčastněné osoby a na jejich místě vzniká nová nástupnická právnická osoba (§ 178 odst. 3). Práva a povinnosti zanikajících osob přecházejí na osobu nástupnickou.

U **rozdělení** rozlišuje občanský zákoník *rozdělení rozštěpením*, kdy dochází k založení nových právnických osob, přičemž jsou-li na rozdělení právnické osoby zúčastněny již osoby existující, jde o *rozštěpení sloučením*, zatímco mají-li nástupnické osoby

rozdělením teprve vzniknout, jedná se o **rozštěpení založením nových právnických osob**. Další formou rozdělení je **odštěpení**, kterým se rozumí to, že rozdělovaná osoba nezaniká, ale vyčleněná část jejích práv a povinností přechází na existující nebo nově založenou nástupnickou osobu. Všechny uvedené způsoby se také mohou kombinovat.

V případě rozdělení je třeba určit, kteří zaměstnanci zanikající právnické osoby se stanou **zaměstnanci jednotlivých nástupnických osob**. Podle občanského zákoníku o této skutečnosti rozhodne orgán právnické osoby, který je příslušný k přijetí rozhodnutí o přeměně právnické osoby (§ 180). Tato úprava odpovídá právní úpravě v § 341 odst. 1 a 2 zák. práce, podle nichž orgán, který rozhodl o zrušení zaměstnavatele rozdělením, *určí*, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přijímá od dosavadního zaměstnavatele zaměstnance (který zaměstnavatel je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele).^[2]

Zánik pracovněprávních vztahů

Určité nejasnosti panují v případě přeměn právnických osob ohledně toho, kdo uspokojí nároky zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztahy do dne přechodu zanikly. U fúzí občanský zákoník jasně stanoví, že práva a povinnosti zanikajících osob přecházejí na osobu nástupnickou (zcela jistě se tím rozumí i nároky zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztah ke dni přechodu zanikl), tudíž zde problémy nebudou. Ovšem v případě rozdělení právnické osoby občanský zákoník pouze stanoví, že příslušný orgán určí, kteří zaměstnanci přecházejí, ke které právnické osobě, a už nikoli která právnická osoba uspokojí nároky zaměstnanců, kteří ke dni přechodu již nejsou v pracovněprávním vztahu vůči rozdělované společnosti. Podle názoru autorky tak musí učinit příslušný orgán současně s určením, kam přejdou zaměstnanci rozdělované společnosti (také § 341 odst. 2 zák.práce).

Ostatní důvody přechodu

Dalším, právním předpisem je **zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů**^[3] (dále jen „zákon o přeměnách“), který upravuje typy přeměn obchodních společností, jsou to:

a) fúze (sloučení, splynutí), b) rozdělení, c) převod jmění na společníka a d) změnu právní formy.

Právní úprava přeměn obchodních korporací je speciální ve vztahu k obecné právní úpravě přeměn právnických osob v občanském zákoníku. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je také důsledkem fúzí a jiných přeměn obchodních korporací.

Přeměna obchodní společnosti nebo družstva je možná i v případě, že probíhá insolvenční řízení nebo v případě, že bylo vydáno rozhodnutí o úpadku. K přechodu u přeměn společností dochází při splnění stanovených podmínek dle § 338 zák. práce, zákon o přeměnách právní úpravu přechodu výslovně neobsahuje.

Fúze může být uskutečněna sloučením nebo splynutím a může mít podobu vnitrostátní nebo přeshraniční fúze.

Rozštěpením (forma **rozdělení**) rozdělovaná společnost zaniká. Jmění společnosti včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů přechází na jednu nebo více nástupnických společností a její společníci se stávají společníky jedné nebo více nástupnických společností. **Odštěpením** (forma rozdělení) rozdělovaná společnost nezaniká, ale vyčleněná část jejího jmění (včetně práv a povinností z pracovněprávních

vztahů) přechází na existující nebo vznikající jednu nebo více nástupnických společností a její společníci se stávají společníky jedné nebo více nástupnických společností. Výše uvedené platí i o družstvech. Je třeba zdůraznit, že i když zákon o přeměnách o přechodu zaměstnanců výslovně nehovoří, **projekt rozdělení musí obsahovat určení, kteří zaměstnanci zanikající nebo rozdělované společnosti se stávají zaměstnanci nástupnické nebo nástupnických společností** nebo zůstávají zaměstnanci rozdělované společnosti při odštěpení [§ 250 písm. h) zákona o přeměnách] a zcela jistě také určení, které nástupnické společnosti jsou povinny uspokojit nároky zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztahy do dne přechodu zanikly [tohoto se týká § 250 písm. i) zákona o přeměnách – tj. určení, jaký majetek a jaké dluhy přecházejí na nástupnickou nebo jednotlivé nástupnické společnosti nebo družstva nebo zůstávají rozdělované společnosti nebo družstvu při odštěpení].

Za podmínek stanovených u jednotlivých forem obchodních společností mohou společníci nebo příslušný orgán rozhodnout, že se společnost zrušuje bez likvidace a **jmění převezme jeden přejímající společník** (nelze u družstva).

Změnou právní formy společnost nezaniká ani nepřechází její jmění na právního nástupce, pouze se mění její vnitřní právní poměry a právní postavení jejích společníků.

Pojem obchodního závodu

V souvislosti zejména s koupí závodu a pachtem závodu je třeba nejprve vymezit pojem **obchodního závodu** (zkráceně závodu). Obchodní závod je definován v § 502 občanského zákoníku. Tato úprava nahradila dřívější úpravu podniku v obchodním zákoníku.^[4] Jedná se o *organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho podnikatelské činnosti*. Jmění je definováno v § 495 občanského zákoníku jako souhrn majetku a dluhů. Na rozdíl od závodu nebyly dle dřívější právní úpravy součástí podniku dluhy, které podnikateli vznikly v souvislosti s výkonem podnikatelské činnosti, neboť podnik byl chápán jako soubor aktiv (hmotné, nehmotné a osobní složky podnikání).

Součástí podniku byla dříve také osobní složka, která byla tvořena strukturou a kvalifikací zaměstnanců. Podle právní úpravy obsažené v občanském zákoníku není nyní osobní složka součástí obchodního závodu. Zaměstnanci netvoří imanentní součást závodu a je-li se závodem disponováno, musí právní úprava výslovně řešit důsledky dispozice na pracovněprávní vztahy zaměstnanců příslušejících k závodu.

Další změnou, kterou nová právní úprava přináší, je skutečnost, že podnikatel může mít více závodů (dříve koncept jednotnosti podniku – tzn. podnikatel i bez ohledu na počet svých podnikatelských aktivit měl vždy pouze jeden jediný podnik). Tyto závody budou odlišeny na základě subjektivního hlediska, vůlí podnikatele. V případě pochybností se uplatní § 502 věta druhá občanského zákoníku, v němž je zakotvena vyvratitelná právní domněnka, že závod vytváří vše, co zpravidla slouží k jeho provozu. Význam přípustnosti více závodů spočívá zejména v tom, že podnikatel může disponovat jen s jedním z nich, což s sebou přináší problém identifikace zaměstnanců, kteří by měli přejít k novému zaměstnavateli.

Obchodní závod se může vnitřně dělit na **pobočky**. Každá z *poboček je částí závodu, která vykazuje hospodářskou a funkční samostatnost a o které podnikatel rozhodl, že bude pobočkou* (§ 503 odst. 1 občanského zákoníku). Aby část závodu byla pobočkou, musí vykazovat hospodářskou a funkční samostatnost danou především schopností být oddělitelná od ostatních částí závodu (musí vykazovat samostatný hospodářsko-ekonomický účel) a jednak musí podnikatel rozhodnout o tom, že daná část

závodu bude pobočkou. Pokud podnikatel zamýšlí s vytvořením pobočky spojit i další právní důsledky, je nezbytné, aby pobočku nechal zapsat do obchodního rejstříku. Pobočka zapsaná do obchodního rejstříku z vůle podnikatele se stává odštěpným závodem ve smyslu § 503 odst. 2 občanského zákoníku.

Koupě závodu

nepředstavuje samostatný smluvní typ (dříve smlouva o prodeji podniku), spadá pod koupi jako takovou. Na koupi závodu se tedy vztahují obecná ustanovení občanského zákoníku o koupi (§ 2079 – 2084), pokud ze zvláštních ustanovení občanského zákoníku (pododdíl šestý - § 2175 – 2183) neplyne něco jiného.

Koupě závodu občanský zákoník výslovně považuje za převod činnosti zaměstnavatele. Nová právní úprava obsažená v občanském zákoníku mohla využít zmocnění daného v § 338 odst. 1 zák. práce a prohlásit, že při koupi závodu dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Tak by se úprava obsažená v občanském zákoníku přihlásila k zákoníkem práce předvídaným speciálním právním úpravám. Zákonodárce naproti tomu užitou formulací odkázal na § 338 odst. 2 zák. práce, v němž jsou specifikovány důsledky převodu činnosti zaměstnavatele. Ovšem důsledky prohlášení koupě podniku za převod činnosti zaměstnavatele jsou totožné s těmi, jaké by vyplývaly z § 338 odst. 1 zák. práce, tzn. jaké by vyplývaly z prohlášení, že při koupi závodu dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Při prodeji závodu tedy **dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele**. Při koupi závodu budou ke kupujícímu (přejímajícímu zaměstnavateli) převedeni všichni zaměstnanci, kteří činnost v rámci závodu realizují. Kupující vstupuje do pozice prodávajícího (původního zaměstnavatele).^[5]

Zaměstnanci dotčení přechodem

Co se týče **vymezení okruhu zaměstnanců**, kterých se bude převod týkat (kteří by měli být převedeni), tak pokud dojde k převodu závodu jako celku, nebude identifikace dotčených zaměstnanců činit větší potíže. Jejich okruh bude dán vztahem mezi závodem a činností v něm realizovanou a zaměstnanci, kteří ji uskutečňují. Rozhodujícím kritériem je tedy druh práce, kterou jednotliví zaměstnanci vykonávají ve vztahu k obsahu činnosti, kterou zaměstnavatel v závodě, který se stal předmětem koupě, uskutečňuje. Je třeba, aby dotčení zaměstnanci byli k danému předmětu činnosti zaměstnavatele přiděleni.

Pokud ovšem dojde k prodeji pouze jednoho z více závodů, které patří jednomu podnikateli, nebo pouze části závodu, situace bude složitější. Rozhodující bude opět vazba mezi závodem (částí závodu), činností realizovanou v tomto závodě (částí závodu) a zaměstnanci, kteří jsou k výkonu této činnosti přiděleni (viz např. rozhodnutí SDEU ve věci **Botzen**^[6]).

Tento problém by mohla alespoň částečně vyřešit specifikace okruhu dotčených zaměstnanců ve smlouvě o koupi závodu nebo pořízení zápisu o předání závodu (u pachtu závodu se zápis pořizuje pouze fakultativně), v němž by jednotliví zaměstnanci byli jmenovitě uvedeni. Z tohoto hlediska se jeví jako užitečné to, aby ještě před uzavřením smlouvy poskytl prodávající kupujícímu všechny potřebné informace ohledně závodu, včetně informace o potencionálních zaměstnancích, které by měl kupující převzít (včetně např. jejich pracovních a mzdových podmínek, které bude muset nový zaměstnavatel dodržet i po převodu – tj. informace ohledně pracovněprávních aspektů transakce).

Stejná pravidla budou aplikována i při jiných převodech vlastnického práva k závodu (§ 2183). Jde např. o směnu (§ 2184 a násl. občanského zákoníku), darování (§ 2055 a násl. občanského zákoníku), zdědění závodu (§ 1479 a násl. občanského zákoníku) nebo nepeněžitý vklad do obchodní korporace [§ 15 a § 21 **zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů**].^[7] Zároveň stejná pravidla se uplatní při **převodu části závodu tvořící samostatnou organizační složku** (§ 2183). Pod pojmem samostatná organizační složka je nutné rozumět takovou část závodu, která vyhovuje všem podmínkám pobočky (ve smyslu § 503 odst. 1 – vykazuje dostatečnou hospodářskou a funkční samostatnost, aby mohla být přesně identifikována).

Pacht závodu

(dříve smlouva o nájmu podniku). Na pacht závodu se aplikují obecná ustanovení o pachtu (§ 2332 – 2344 občanského zákoníku), pokud zvláštní ustanovení nestanoví jinak (pododdíl třetí - § 2349 – 2357 občanského zákoníku).

Pachtem závodu přenechává propachtovatel právo užívat a požívat závod způsobem a v rozsahu, v jakém je toho třeba k řádnému provozování závodu, a pachtýř se zavazuje za pacht hradit pachtovné. Pachtýřem musí být vždy podnikatel, který disponuje příslušným podnikatelským oprávněním odpovídajícím činnosti, která je v závodu vykonávána. Tato skutečnost vyplývá z toho, že závazek pachtýře obsahuje i závazek závod užívat a požívat způsobem a v rozsahu, v jakém je toho třeba k řádnému provozování závodu, a že změnit činnost provozovanou v závodě může pachtýř pouze, pokud to bylo výslovně ujednáno mezi ním a propachtovatelem (§ 2349 odst. 1 občanského zákoníku). Toto ustanovení souvisí s ustanovením § 338 odst. 3 zákoníku práce, kde se hovoří, že přejímající zaměstnavatel je povinen pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele.

I v tomto případě občanský zákoník pacht závodu považuje za převod činnosti zaměstnavatele. Závěry, které byly učiněny v souvislosti s úpravou koupě závodu, se aplikují rovněž na pacht závodu (např. dochází k přechodu práv a povinností zaměstnanců, kteří vykonávají činnost pro propachtovatele ve vztahu k závodu, jenž je předmětem pachtu).

V souvislosti s přechodem je třeba upozornit na důležitou věc, a sice že pokud dojde k pachtu na dobu určitou, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů bude mít sice omezený časový charakter, ale vůči pachtýři a propachtovateli se uplatní stejné povinnosti související s přechodem (např. povinnost informační a projednací nebo možnost výpovědi ze strany zaměstnanců, pokud nebudou s přechodem souhlasit), jako kdyby šlo o obchodní operaci nevratnou.^[8]

Určení skupiny zaměstnanců, kteří mají přejít k novému zaměstnavateli, je dáno jejich organizováním ve vztahu k závodu, jež je předmětem pachtu. **Rozhodující bude vztah mezi předmětem práce dotčených zaměstnanců a činností realizovanou v propachtovaném závodu.**

Zánik pachtu

Vzhledem k tomu, že právní úprava nehovoří o právních důsledcích pro zaměstnance propachtovaného závodu, kteří přešli k pachtýři, lze se domnívat, že se zánikem pachtu práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů dotčené skupiny zaměstnanců přecházejí zpět na pronajímatele – propachtovatele (právní úprava nájmu podniku toto výslovně stanovila). I v tomto případě existuje informační a projednací povinnost propachtovatele

i pachtýře, protože se zánikem pachtu je třeba spojovat důsledky odpovídající převodu činnosti zaměstnavatele. Je to i z toho důvodu, že smlouva o pachtu může po dobu své účinnosti doznat řady změn, které nebyly zaměstnancům známy na začátku pachtu, kdy propachtovatel i pachtýř vůči přecházejícím zaměstnancům informační a projednací povinnost splnili.^[9]

Závěr :

Právní úprava odráží institut přechodu práv a povinností právě zejména ve vazbě na koupi závodu a pacht závodu, neboť směrnice o přechodu, kterou zákoník práce implementuje, směřuje zejména k zachování práv v případě převodu závodů nebo jejich části.

JUDr. Lada Jouzová, PhD.

[1] Důvodová zpráva k zákonu č. [89/2012](#) Sb. ze dne 22. března 2012, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. 3. 2. 2012

[2] HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 49.

[3] Zákon č. [125/2008](#) Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů.

[4] Zákon č. [513/1991](#) Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

[5] HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 41-42.

[6] Rozhodnutí Soudního dvora EU (SDEU) ve věci Botzen ze dne 7. 2. 1985, C-186/83.

[7] Zákon č. [90/2012](#) Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů.

[8] HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 46.

[9] HŮRKA, Petr, HORÁČEK, Tomáš, RANDLOVÁ, Nataša, JOUZOVÁ, Lada aj. Přechod práv a povinností zaměstnavatele při změně dodavatele. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 143 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-847-5, s. 47.