

XIII.2 Informace a projednání při přechodu práv a povinností

Zaměstnanci mají právo na informace a projednání v případě, že má dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 339). Toto právo mají jak zaměstnanci dosavadního zaměstnavatele, tak i zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele. Oba zaměstnavatelé (jak dosavadní, tak i přejímající) jsou povinni před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů o této skutečnosti informovat:

- příslušnou odborovou organizaci; a
- radu zaměstnanců; nebo
- zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni (nepůsobí-li u zaměstnavatele ani odborová organizace, ani rada zaměstnanců).

Oba zaměstnavatelé jsou také povinni projednat za účelem dosažení shody s příslušnou odborovou organizací a radou zaměstnanců, případně převodem přímo dotčené zaměstnance (nepůsobí-li u zaměstnavatele ani odborová organizace, ani rada zaměstnanců):

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

Informační a projednávací povinnost musí dosavadní i přejímající zaměstnavatel splnit v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností. Poruší-li dosavadní nebo přejímající zaměstnavatel tuto povinnost, jsou povinni nahradit škodu, kterou tím způsobí zaměstnancům (nebo jejich zástupcům – k tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4952/2014).

Porušením informační nebo projednávací se dále může zaměstnavatel dopustit přestupku nebo správního deliktu podle § 10 nebo § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, avšak jen pokud jde o porušení této povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Judikát NS: 21 Cdo 4952/2014