

XIII. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 338 a násl.)

XIII.1 Přechod práv a povinností podle zákona

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je proces, kdy na základě určité právní skutečnosti (k tomu viz dále) dojde ze zákona automaticky ke změně v osobě zaměstnavatele, ale pracovněprávní vztah nadále beze změn pokračuje. Laicky řečeno zaměstnavatelem je po přechodu práv a povinností „někdo jiný“, ale zbývající parametry pracovněprávního vztahu (osoba zaměstnance, druh práce, místo výkonu práce, další dohodnuté podmínky) zůstávají zachovány.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo jiným zvláštním právním předpisem (zákonem). Zaměstnavatelé tedy nemohou přechod práv a povinností smluvně vyloučit (nemůžou se dohodnout, že k přechodu nedojde, pokud k němu ze zákona dojít má) a stejně tak nemohou smluvně rozšířit případy, kdy k přechodu práv a povinností dochází.

V případě, že dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, dosavadní zaměstnavatel nerozvrzuje pracovní poměr se zaměstnanci, kteří přecházejí k přejímajícímu zaměstnavateli. Pracovní poměr těchto zaměstnanců zůstává ze zákona zachován, mění se pouze osoba zaměstnavatele. Proto také nový zaměstnavatel s nimi nesjednává novou pracovní smlouvu. Pokud mezi přejímajícím zaměstnavatelem a zaměstnancem nedojde k dohodě o změně pracovní smlouvy, je přejímající zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy sjednané s dosavadním zaměstnavatelem a plnit i ostatní závazky z této pracovní smlouvy.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může tedy dojít jednak na základě zvláštního právního předpisu, jednak na základě § 338 odst. 2 zákoníku práce.

Mezi případy přechodu práv a povinností na základě zvláštního právního předpisu patří zejména:

- fúze podle § 178 odst. 1 občanského zákoníku a případně zákona č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů (zákon o přeměnách);
- rozdělení podle § 179 odst. 1 občanského zákoníku a případně zákona o přeměnách;
- převod jmění na společnost podle § 337 odst. 1 zákona o přeměnách;
- koupě závodu nebo jeho části podle § 2175 odst. 2 občanského zákoníku;
- pacht závodu nebo jeho části podle § 2349 odst. 2 občanského zákoníku;
- nabytí závodu nebo pobočky ve veřejné dražbě podle § 30 odst. 2 zákona č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů.

Případy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce upravuje § 338 odst. 2. Podle tohoto ustanovení v případě, že dochází k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z dosavadního zaměstnavatele na přejímajícího zaměstnavatele podle zákoníku práce tedy dochází:

- při převodu činnosti zaměstnavatele;
- při převodu části činnosti zaměstnavatele;
- při převodu úkolů zaměstnavatele;
- při převodu části úkolů zaměstnavatele.

Tato definice je poměrně široká a v praxi může zahrnovat například případy outsourcingu, insourcingu, franšizingu nebo ukončení franšízy.

Úkoly a činnost zaměstnavatele definuje § 338 odst. 3 tak, že jde zejména o 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.

Přejímajícím zaměstnavatelem je právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činnosti dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu, přičemž tato osoba je za přejímajícího zaměstnavatele považována bez ohledu na právní důvod převodu (např. fúze sloučením, fúze splynutím, koupě závodu) i bez ohledu na to, zda dochází k převodu vlastnických práv k vybavení, které přecházející zaměstnanci používají k výkonu práce (např. pronájem).

Práva a povinnosti z individuálních pracovněprávních vztahů přechází na přejímajícího zaměstnavatele v nezměněném rozsahu. Práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy (nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku po přechodu práv a povinností).

Zaměstnanci jsou při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve specifickém postavení, protože nemohou přechodu práv a povinností zabránit a nemohou tedy docílit toho, aby k přejímajícímu zaměstnavateli nepřešli. Zákoník práce toto postavení odráží třemi zvláštnostmi:

- zaměstnanci mají právo na řádné a včasné informování o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a projednání tohoto přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (viz kapitola XIII.2);
- zaměstnanci mají právo rozvázat pracovní poměr výpovědí v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Díky zvláštní úpravě výpovědní doby jejich pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. K přejímajícímu zaměstnavateli tedy tito zaměstnanci nepřejdou. Blíže viz kapitola VI.2.1;
- zaměstnanci mají právo rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo dohodou ve lhůtě 2 měsíců po nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů s tím, že se mohou 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. V takovém případě mají nárok na zákonné odstupné jako při rozvázání pracovního poměru z důvodů organizačních změn (blíže viz kapitola VI.2.2.3).

Pokud zvláštní právní předpis nestanoví něco jiného, pak práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny.

Ustanovení o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se použijí i v případech, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán, tedy ten orgán, který je podle zvláštních právních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů.

Judikáty NS:

21 Cdo 2911/2012

21 Cdo 753/2013

21 Cdo 3046/2013

21 Cdo 3229/2013

21 Cdo 3148/2014

21 Cdo 2207/2015

21 Cdo 3712/2015

21 Cdo 2746/2017