

Podání vybraných informací týkajících se přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu

1. Kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu – platí pro změnu nájemců ČS

Dle předchozí úpravy § 338 a násl. ZP k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě změny nájemce ČS docházelo. Tzn. že došlo-li ke změně nájemce, nový nájemce automaticky přebíral i zaměstnance původního nájemce s tím, že bylo nutné splnit informační povinnosti o takovém přechodu vůči těmto zaměstnancům. Ke dni 30.07.2020 však vstoupila v účinnost novela zákoníku práce, která provedla mimo jiné implementaci evropské směrnice do českého právního řádu a dotkla se i úpravy přechodu práv a povinností.

Původní úprava zákoníku práce byla značně široká a novela si dala za cíl kritéria pro přechod vymezit tak, aby došlo k zúžení případů, kdy k přechodu dochází, přičemž hlavním cílem bylo z přechodu vyloučit případy outsourcingu, insourcingu či pouhé změny dodavatele. Změnou dodavatele se rozumí především to, kdy společnost měla např. dodavatele kancelářských potřeb a toho následně změnila. Dle původní úpravy by totiž přechod práv mohl dopadat i na tento případ, což se novela snažila vyloučit.

Současná právní úprava obsahuje především následující podmínky přechodu:

Nejde-li o převod činnosti zaměstnavatele podle jiného zákona, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele při převodu činnosti zaměstnavatele pouze v případě, že

- a) činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,*
- b) činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,*
- c) bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,*
- d) činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a*
- e) je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.*

Předně není zcela zřejmé, co vše by mělo spadat pod „dodávání zboží“, jak je uvedeno v zákoníku práce. Tj. zda je vůbec za dodávku považován prodej koncovému zákazníkovi, jako v případě čerpacích stanic, a ne pouze dodávka v rámci dodavatelského řetězce. Je možné, že má dodávka zboží směřovat spíše k vyloučení změny dodavatele daného subjektu, jak uvedeno v předchozím odstavci.

Zásadní problém ovšem je, že toto pravidlo bylo novelou přejato z britské právní úpravy, která obsahuje podpůrné pravidlo hospodářské jednotky zachovávající si identitu. Tzn. že dle britské úpravy pokud dochází převážně k prodeji zboží, ale zároveň je zde zachována identita hospodářské jednotky, jak uvádí směrnice, o přechod práv a povinností se jedná. Tuto koncepci bohužel novela zákoníku práce nepřejala a vytvořila tak v podstatě absurdní situaci, kdy by i při zachování identity hospodářské jednotky nemělo dojít k přechodu jenom z důvodu, že je předmětem činnosti dodávka zboží (paradoxně by tak byl přechod umožněn u služeb, ale již ne u prodeje zboží, byť by v obou případech byla dána identita hospodářské jednotky).

Vyloučení přechodu práv a povinností bez ohledu na identitu hospodářské jednotky jenom v důsledku toho, že dochází k dodávce zboží je dle našeho názoru v rozporu jak s předmětnou směrnicí, tak s judikaturou SDEU.

Domníváme se, že došlo k nesprávné transpozici směrnice do českého právního řádu, neboť tím byla odejmuta ochrana zaměstnanců v případech přechodu práv a povinností při zachování identity hospodářské jednotky jenom v důsledku toho, že předmětem činnosti zaměstnavatele je dodávka zboží.

Máme tedy za to, že u čerpacích stanic se jedná o zřejmé zachování identity hospodářské jednotky ve smyslu směrnice a judikatury SDEU, když na nového provozovatele přechází právo užívat čerpací stanici i veškeré její vybavení a v případě změny provozovatele se např. i z pohledu zákazníků s ohledem na franšizu téměř nic nemění. Pokud by mělo dojít k vyloučení přechodu toliko s odkazem na dodávání zboží, jedná se o úpravu v rozporu s evropskou legislativou, které se mohou zaměstnanci domáhat.

Na základě výše uvedeného bychom doporučovali přistoupit k řešení tak, že se u změny nájemce ČS o přechod práv a povinností jedná, neboť jenom takový výklad je v souladu s evropskou legislativou, která měla být transponována do českého právního řádu a zároveň odpovídá i zásadě zvýšené ochrany zaměstnance. Nicméně důrazně doporučujeme tuto otázku začít včas projednávat s novým nájemcem ČS, aby byla tato oblast vyřešena a nevznikaly zbytečné spory o to, zda k přechodu dochází, či nikoliv.

Je však třeba upozornit, že právní úprava je v tomto směru nejednoznačná a vytváří tak zbytečný prostor pro spory a pravděpodobně do doby, než bude soudem v této věci (zdali vůbec) rozhodnuto, nebude zde bohužel jistota správného postupu.

2. Jak probíhá proces přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu

Jsou-li původní a nový nájemce ČS zajedno ve výkladu dle předchozího bodu, tj. že skutečně k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu dochází, mohou si sjednat i podmínky realizace některých činností (předání pracovněprávních dokumentů týkající se zaměstnanců apod.), popř. i sdělit informace o nastavených pracovních podmínkách. Následně pak vyplní připojený dokument, podepíše a předají (zašlou) zaměstnancům, jichž se přechod týká, a to alespoň 30 dnů před sjednaným datem přechodu práv a povinností.

Poté mají zaměstnanci možnost podat z důvodu přechodu práv a povinností výpověď, přičemž pracovní poměr skončí nejpozději ke dni, který předchází den přechodu práv a povinností (nedojde-li k informování zaměstnance v souladu se zákonem, má zaměstnanec možnost ukončit pracovní poměr za podmínek dle § 51a odst. 2 ZP, popř. viz bod 3).

V rozhodný den pak dojde automaticky k přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele a ten tedy od tohoto okamžiku vykonává jak právní, tak faktické úkony vyplývající ze zákoníku práce a souvisejících právních předpisů, jako původní zaměstnavatel a nastupuje tím na jeho místo. Souhlas zaměstnance se k tomuto procesu nevyžaduje.

3. Informační povinnosti vůči zaměstnancům

Informační povinnost je dána z toho důvodu, že zaměstnanec má možnost právě z důvodu přechodu práv a povinností ukončit pracovní poměr výpovědí dle § 51a ZP, kdy výpovědní doba skončí nejpozději dnem předcházející den přechodu práv a povinností (jedná se o zvláštní ustanovení, kdy nemusí být dodržena zákonná dvouměsíční výpovědní doba), pokud je zaměstnanec včas o přechodu informován a výpověď podá nejpozději do 15 dnů ode dne informování.

Pokud nebude tato informační povinnost v zákonné lhůtě dodržena, může zaměstnanec dát výpověď s tím, že:

- byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu, nebo
- byla-li dána výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

4. Informační dopis zaměstnancům

Informační dopis zaměstnancům musí mít náležitosti upravené v § 339 ZP. Tento dopis, musí být předán či zaslán zaměstnancům, kterých se přechod týká, a to alespoň 30 dnů před rozhodným dnem přechodu práv a povinností. Pokud by lhůta nebyla dodržena, vystavují se oba zaměstnavatelé (původní i přejímající) nebezpečí překvapivého ukončení pracovního poměru dle předchozího bodu.

Lze doporučit vyhotovit u každého zaměstnance dva výtisky, přičemž jeden zůstane zaměstnanci a druhý si podepsaný od zaměstnance ponechá končící nájemce (doručení na pracovišti). Stejně oznámení ve stejné lhůtě je povinen zaslat zaměstnancům, jichž se přechod týká i nový zaměstnavatel (nájemce).

5. Pokud nový nájemce s přechodem zaměstnanců nesouhlasí

Nový provozovatel nemá v této věci právo volby, neboť pokud jsou splněny zákonné podmínky pro přechod práv a povinností, dojde k němu ze zákona automaticky, aniž by si nový provozovatel mohl vybírat, které zaměstnance přijme a které nikoliv. Může nicméně dojít ke sporu ohledně splnění podmínek přechodu viz bod 1. V takovém případě se nabízejí tyto možnosti postupu:

- Vůči novému provozovateli a zaměstnancům trvat na tom, že k přechodu práv a povinností dochází s ohledem na argumentaci výše. V okamžiku, kdy nový provozovatel přechod zásadně odmítá, je však třeba se připravit na to, že by bylo třeba zahájit soudní spor, na základě kterého by byla věc soudem postavena najisto. Jistou nevýhodou tohoto postupu je to, že by musel podat žalobu o určení, zdali zde pracovní poměr existuje, či nikoliv, dosavadní nájemce a zaměstnavatel proti zaměstnancům, nebo by to stejné musel učinit daný zaměstnanec buď vůči stávajícímu či novému nájemci. Zároveň nelze předjímat rozhodnutí soudu, neboť s ohledem na relativně čerstvou novelizaci zákoníku práce v oblasti přechodu práv a povinností ještě neexistuje rozhodnutí vyšších soudů, které by odpověď na spornou otázku dávalo. V takovém případě doporučujeme postup včas konzultovat s advokátem.
- Vyhnout se soudnímu sporu tím, že se rovnou přistoupí k ukončení pracovních poměrů zaměstnanců na základě dohod a výpovědí, aby byly ukončeny co nejdříve. Při ukončování lze nepochybně doporučit upřednostnit dohodu před výpovědí. Problematické v takovém případě mohou být oblasti důvodu případné výpovědi či odstupného, které opětovně doporučujeme konzultovat s advokátem.

6. Zaměstnanci, kteří mají dvě a více míst výkonu práce pro více čerpacích stanic jednoho nájemce

Zaměstnanci, kteří mají více míst výkonu práce pro nájemce, který v jedné z ČS ukončuje svou činnost, jsou i nadále zaměstnáni u stejného zaměstnavatele. Místo výkonu práce znamená, že v něm je zaměstnanec na základě pokynů zaměstnavatele povinen vykonávat práci. V tomto případě k přechodu zaměstnanců na nového zaměstnavatele s největší pravděpodobností nedojde, neboť nejsou pracovní smlouvou spojeni pouze s jednou čerpací stanicí ale i s druhou čerpací stanicí, kde mohou na základě pokynů stávajícího zaměstnavatele dále vykonávat práci.

Zaměstnanci ani nemohou odmítnout vykonávat práci ve druhé čerpací stanici, pokud je tato sjednána jako místo výkonu práce. Ze strany zaměstnavatele by se nemělo jednat o nabídku, ale o pokyn konat práci na druhém místě výkonu práce. Pokud by zaměstnanec neuposlechl, porušuje tím své povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Samozřejmě je ale možné, pokud s tím bude zaměstnavatel souhlasit, se zaměstnanci rozvázat pracovní poměr dohodou. Pokud tito zaměstnanci budou chtít být u nového zaměstnavatele, musí u něj uzavřít novou pracovní smlouvu, neboť zde nejde o přechod.

7. Nárok na odstupné

Co se týče odstupného, to přichází v úvahu pouze, pokud je zaměstnanci dána výpověď z důvodu § 52 písm. a) – d) ZP (organizační změny, nemoc z povolání) nebo je uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru ze stejných důvodů. Pokud dochází k přechodu, žádné odstupné se nevyplácí, neboť pracovní poměr nezaniká.

V Liberci dne 01.09.2021

AK KODAP legal s.r.o.