

PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ VE SVĚTLE JUDIKATURY EVROPSKÉHO SOUDNÍHO DVORA

MARTIN ŠTEFKO

1. ÚVOD

Zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, byla do zákoníku práce (dále též „ZP“) vnesena nová úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů s cílem harmonizovat náš právní řád se směrnicí č. 77/187/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, podnikání nebo částí podnikání, a směrnicí č. 98/50/ES, kterou se mění směrnice 77/187/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, podnikání nebo částí podnikání.

V roce 2001 byly obě tyto směrnice v souladu s obecným legislativním trendem Evropské unie kodifikovány ve směrnici č. 2001/23/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku podnikání nebo části podniku či části podnikání (angl. on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses), která tak v současné době představuje platnou komunitární úpravu přechodu práv a povinností v pracovněprávních vztazích.

Ke směrnicím upravujícím problematiku ochrany práv zaměstnanců při převodu podniků, podnikání nebo jejich částí se váže bohatá judikatura Soudního dvora Evropských společenství (angl. The Court of Justice of The European Communities, dále „ESD“ nebo „Evropský soudní dvůr“), která se neustále dynamicky vyvíjí.¹ ESD při-

¹ Jedná se především o rozhodnutí ESD ve věcech *Spijkers, Redmond Stichting, Watson Rask, Christel Schmidt, Rygaard, Mercks a Neuhuys, Ayse Süzen, Friedrich Santner a spol., Oy Liikenne Ab, Dethier Equipement, Europièces, Sánchez Hidalgo, Allen a spol., Collino a Chiappero, Mayeur, Temco Service Industries, Beckmann, Lawrence a spol., Martin a spol., Abler a spol.* Rozhodnutí jsou publikována ve Sbírce rozhodnutí Soudního dvora Evropských společenství (European Court reports), nicméně vzhledem k tomu, že tato Sbírka stále ještě není snadno dostupná, je jednodušší najít rozhodnutí ESD na kvalitních internetových stránkách této instituce „www.europa.eu.int/cj“. V dalším textu je u odkazů na jednotlivé rozsudky ESD uváděno datum vydání, sp. zn. (např. C-24/85, kde „C“ znamená Court neboli soud, na rozdíl od „T“, které znamená Tribunal, rozlišení „C“ nebo „T“ se používá až od roku 1989, dřívější rozhodnutí toto rozlišení nemají, v tomto textu jsou proto označeny pouze „sp. zn.“) a odkaz na Sbírku rozhodnutí Soudního dvora Evropských společenství (dále „Sb. rozh.“), pokud bylo dané rozhodnutí publikováno. Z odborné literatury lze ke studiu doporučit např. Hanon, Steinmeyer, Wang: *Handbuch des europäischen Arbeits- und Sozialrechts*, Verlag C. H. Beck, 2002, s. 631 a násl.

tom ve svých rozhodnutích nejen vykládá jednotlivé pojmy použité ve směrniciích, ale v některých případech doslovné znění směrnic podstatně překračuje a úpravu obsaženou ve směrniciích tak vlastně dotváří.

Vzhledem k uvedeným kvazi-precedenčním účinkům judikatury ESD by se legislativa a aplikační praxe měla, zvláště po 1. 5. 2004, kdy se stala Česká republika členským státem Evropské unie, soustředit nejen na studium textů komunitárních právních předpisů, ale zejména také na sledování judikatury ESD, která se k nim váže.

Tento článek si pak klade za cíl seznámit čtenáře s judikaturou ESD k otázce, kdy se jedná o přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a kdy tedy organizačními změnami zaměstnavatele není dotčena samotná existence pracovního poměru. Pozornost bude věnována také judikatuře ESD vztahující se k možnosti zaměstnavatele dát za takového stavu výpověď z pracovního poměru nebo jinak ukončit pracovní poměr.

Před vlastním výkladem judikatury se však nejdříve budeme zabývat významem judikatury ESD pro českého zaměstnavatele a zaměstnance, protože v této otázce, jak se zdá, není doposud zcela jasno. Z důvodu přehlednosti je také výkladu judikatury předrazen oddíl, který shrnuje platnou judikaturu ESD, jenž se zabývá přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů a která je pak podrobněji zkoumána v dalších oddílech tohoto článku.

2. VÝZNAM JUDIKATURY ESD PRO ČESKOU VEŘEJNOST

Komunitární právo (tj. primární a sekundární právo Evropských společenství) je právním řádem, který platí v členských státech vedle vnitrostátního práva a řídí se vlastními principy. Vztah komunitárního práva a vnitrostátních právních řádů členských států je upraven obecnými aplikačními zásadami.²

Směrnice jako sekundární pramen komunitárního práva nepřestává být po svém přenesení do vnitrostátního práva normativním aktem komunitárního práva. Odpouje-li národní norma normě komunitární, je povinností národního soudce národní normu neaplikovat (zásada přednosti), na druhou stranu každá osoba má právo požadovat za určitých podmínek, aby na její případ byla aplikována norma obsažená ve směrnici, která nebyla provedena vnitrostátním právním aktem (tzv. přímý účinek směrnice)³.

Vrcholným orgánem oprávněným k výkladu a kontrole aplikace jak primárního, tak sekundárního práva je ESD (čl. 220 Smlouvy o založení Evropského společenství). ESD nemá z formálního hlediska pravomoc k precedenčnímu rozhodování a ani není svým, již vysloveným, právním názorem vázán. Přesto se judikatura ESD těší velmi vysoké autoritě.

² Bliže viz Tichý, L. a kol.: *Evropské právo*, Praha: C. H. Beck, 1999, s. 201 a násl.

³ K závaznosti směrnice viz čl. 249 odst. 3 Smlouvy o založení Evropského společenství. Dále viz např. rozsudek ESD z 26. 2. 1986, sp. zn. 152/84 ve věci Marshall, Sb. rozh. z roku 1986, s. 723 nebo rozsudek ESD z 5. 4. 1979, sp. zn. 148/78, ve věci Ratti, Sb. rozh. z roku 1979, s. 1629. Český překlad uvedených rozhodnutí lze najít např. v Tichý, L. a kol.: *Dokumenty ke studiu evropského práva*, 2. přeprac. a dopl. vydání, 2002, Linde Praha a. s., s. 234 a násl.

Naprostá většina rozhodnutí ESD, v nichž se ESD zabýval a zabývá přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, resp. výkladem příslušných směrnic upravujících problematiku ochrany práv zaměstnanců při převodu podniků, podnikání nebo jejich částí, byla vydána v rámci řízení o předběžných otázkách dle čl. 234 Smlouvy o založení Evropském společenství (dále jen „SES“)⁴ ⁵. Jedná se o nesporné řízení v němž ESD nerozhoduje ve věci samé, ta je předmětem rozhodování před vnitrostátním soudem⁶.

Z výše uvedených důvodů je zřejmé, že judikatura ESD je přinejmenším důležitým nástrojem a pomůckou k poznání platného práva, a proto jsou jí a jejímu vývoji věnovány následující stránky.

3. SHRUTÍ JUDIKATURY ESD

Přechod podniku, podnikání nebo jejich částí je judikaturou ESD chápán jednotně jako přechod tzv. hospodářské jednotky, tedy organizovaného souboru osob a věcí, který má vlastní určení spočívající v úkolu provádět určitou hospodářskou činnost.

Podstatným znakem charakterizujícím hospodářskou jednotku je její činnost, která je vykonávána na dobu neurčitou, jednotka však není jen pouhou činností, je fungujícím útvarem zaměstnanců a hmotných i nehmotných prostředků, který je zřízen a zaměstnavatelem udržován v chodu s cílem zajistit výkon určité činnosti. Na správním reorganizaci orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy se však směrnice č. 2001/23/ES nevztahuje.

K přechodu hospodářské jednotky dojde tehdy, pokud je zachována i u nového zaměstnavatele (nabyvatele) její totožnost, na což lze zejména usuzovat tehdy, pokud nový zaměstnavatel ihned pokračuje nebo znovu obnoví provoz převzatého souboru osobních, hmotných a nehmotných složek a to se stejnou nebo podobnou činností.

Evropský soudní dvůr zdůraznil, že při rozhodování, zda došlo k přechodu, je nezbytné zohlednit všechny okolnosti případu včetně druhu podniku nebo podnikání, existence přechodu hmotných hodnot (např. budov, movitých věcí) k okamžiku přechodu, převzetí kmenových zaměstnanců, převzetí zákazníkům, stupně podobnos-

⁴ Několikrát se ESD zabýval výkladem směrnice č. 77/187/EHS také v rámci řízení o porušení smlouvy dle čl. 226 SES, viz např. rozhodnutí ESD z 15. 4. 1986, sp.zn. 237/84, kdy řízení bylo vedeno proti Belgickému království a týkalo se mimo jiné vyloučení určitých zaměstnanců z ochrany dle čl. 4 odst. 1 směrnice č. 77/187/EHS, nebo rozhodnutí ESD z 5. 6. 2003, C 145/01, kdy řízení bylo vedeno proti Itálii z důvodu neprovedení důsledné implementace oddílu II směrnice č. 77/187/EHS.

⁵ Viz také Bobek, M.: Které české soudy budou mít povinnost obracet se na ESD v rámci řízení o předběžné otázce? (první část), Právní rozhledy č. 5, 2004, C. H. Beck, s. 173, a Bobek, M.: Které české soudy budou mít povinnost obracet se na ESD v rámci řízení o předběžné otázce? (druhá část), Právní rozhledy č. 20, 2004, C. H. Beck, s. 752.

⁶ Dle čl. 234 odst. 1 písm. b) ve spojení s čl. 234 odst. 2 SES platí, že vyvstane-li před soudem členského státu otázka platnosti a výkladu aktů orgánů Společenství, může tento soud, považuje-li rozhodnutí o této otázce nutné k vydání svého rozhodnutí, požádat ESD o rozhodnutí o této otázce. Dle čl. 234 odst. 3 SES dále platí, že vyvstane-li taková otázka před soudem členského státu, jehož rozhodnutí nelze napadnout opravnými prostředky podle vnitrostátního práva, je tento soud povinen se obrátit na ESD.

ti mezi činností vykonávanou před a po přechodu (organizace práce, metody provozu, provozní prostředky), jakož i doby případného přerušování vykonávání činnosti. Tyto skutečnosti přitom nesmí být posuzovány izolovaně, ale ve vzájemné souvislosti.⁷

Přihlížet je třeba také ke zvláštnostem v jednotlivých odvětvích; existují činnosti, pro jejichž provádění jsou nezbytné provozní prostředky (např. zásobování, vaření, autobusová doprava) a totožnost jednotky je zachována, pokud přejdou tyto prostředky na nabyvatele (nového zaměstnavatele).

Existují však také odvětví, kde výkon činnosti spočívá v podstatné míře na pracovní síle (např. úklid, čištění strojů, hlídání). V takovém případě tvoří hospodářskou jednotku soubor zaměstnanců vykonávajících společnou činnost, v důsledku čehož jsou spolu trvale provázáni. U takovéto jednotky, by pak byla při přechodu zachována totožnost tehdy, pokud by nabyvatel převzal nejenom dotýcnou činnost, kterou by také dále provozoval, ale také by musel převzít dle počtu a odbornosti podstatnou část zaměstnanců, které předchází zaměstnavatel při této činnosti používal.

Zejména v této souvislosti je třeba zdůraznit, že k přechodu jednotky dojde i za situace, pokud nedojde k převedení hmotných nebo nehmotných složek, které předchází zaměstnavatel používal k výkonu převáděné činnosti.

Dalším předpokladem pro aplikaci směrnice č. 2001/23/ES je skutečnost, že k přechodu jednotky došlo smlouvou nebo fúzí.

Termín „smluvní převod“ je judikaturou ESD vykládán velmi široce. Směrnice č. 2001/23/ES je aplikovatelná ve všech případech, kdy se fyzická nebo právnická osoba, která je odpovědná za provoz podniku a která vystupuje vůči zaměstnancům v postavení zaměstnavatele, v rámci smluvního vztahu změnil a to jak na základě právního úkonu (např. nájemní smlouvy), tak vlivem okolností situace (např. převzetí zaměstnanců od subdávatele novým zhotovitelem v důsledku ukončení původní smlouvy o dílo a uzavření nové rozhodnutí o přidělení státní dotace nebo rozhodnutí o přidělení veřejné zakázky⁸).

4. KDY DOCHÁZÍ K PŘEVODU PODNIKU, PODNIKÁNÍ NEBO JEJICH ČÁSTÍ ?

Jak řekl sám ESD⁹, směrnice č. 77/187/EHS je aplikovatelná při splnění následujících podmínek:

⁷ Rakouský soudní dvůr používá k označení celistvosti jako výsledného dojmu, který musí vykazovat znaky charakterizující přechod hospodářské jednotky, termínu „pohyblivý systém“ (bewegliches System). Blíže viz Binder, M.: Durch Betriebsübergang ausgelöste, jedoch nicht betriebsbedingte Erwerberkündigung – rechtsunwirksam, Das Recht der Arbeit 4/2003, s. 328, viz také Wachter, G.: Betriebsübergang – Kündigungsverbot, Das Recht der Arbeit 2/2001, s. 154 a násled.

⁸ V případech, kdy mezi převodcem a nabyvatelem není přímý vztah, nemusí převodce ani dopředu vědět, kdo bude nabyvatelem. Pak je otázka, jak by měl splnit svou informační povinnost dle § 250 odst. 1 ZP. Řadou otázek v této souvislosti (samozřejmě vzhledem k německé úpravě, která je mimochodem daleko preciznější a pro zaměstnance výhodnější) se zabývá článek Holtkamp, W.: Wenn Dritte im Spiel sind, Arbeit und Arbeitsrecht 9, 2002, s. 404 a násled.

⁹ Viz rozhodnutí ESD z 24. 1. 2002 ve věci Temco Service Industries, C-51/00, marg. číslo 21.

1. v důsledku převodu,
2. který se týkal podniku, podnikání nebo jejich částí,
3. a ke kterému došlo v důsledku právního úkonu – smlouvy,
4. došlo ke změně zaměstnavatele.

Tyto podmínky, které, jak si dále ukážeme, jsou podstatně modifikovány judikaturou ESD, jsou v zásadě totožné s podmínkami obsaženými v ustanovení § 249 odst. 2 první věta ZP.¹⁰ V dalším textu se přidržíme tohoto členění, a proto se budeme nejprve zabývat judikaturou ESD, která objasňuje, co se rozumí „převodem“ a co se rozumí „podnikem, podnikáním nebo částí podnikání“, následně pak judikaturou k pojmu „převod na jiného vlastníka smlouvou nebo fúzí“. Dále je pozornost věnována převodu podniku, podnikání nebo jejich částí v rámci řízení o platební neschopnosti a možnosti ukončit pracovní právní vztah v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovní právních vztahů.

Zatím, z pochopitelných důvodů, existuje judikatura ESD jen ke směrnicí č. 77/187/EHS a směrnicí č. 98/50/ES, která směrnicí č. 77/187/EHS mění, často právě v důsledku judikatury ESD. Proto se v následujícím textu věnujeme nejprve rozboru tohoto předpisu. Legislativní vývoj je vždy zohledněn na závěr příslušného oddílu.

5. PŘEVOD PODNIKU, PODNIKÁNÍ NEBO JEJICH ČÁSTÍ

Od počátku bylo sporné, co se má rozumět „převodem“¹¹. Poprvé se výkladem toho pojmu zabýval ESD ve věci **Spijkers**¹². Evropský soudní dvůr při svém rozhodování vyšel z účelu směrnice č. 77/187/EHS, kterým je zajistit trvání pracovního poměru zaměstnanců¹³ po dobu trvání daného podnikání bez ohledu na jakékoliv změny vlastnictví, a za klíčové kritérium považoval skutečnost, že si dotýčný provoz¹⁴ zachoval svou totožnost.

Důležitá nebyla pouze skutečnost, že došlo k převodu majetku (či vůbec změně vlastnictví), ale to, že s dotýčnou jednotkou bylo nakládáno jako s podnikatelskou činností, která je dále provozována. Na takový stav lze usuzovat mimo jiné z toho, že nový zaměstnavatel ihned pokračuje nebo znovu obnoví provoz podniku, a to se stejnou nebo podob-

¹⁰ Jedním z rozdílů je použitá terminologie, v § 249 ZP se totiž hovoří o převodu zaměstnavatele nebo jeho části, ač např. v německém BGB se v této souvislosti rozlišuje mezi převodcem, nabyvatelem a podnikem, resp. jeho částí. Podle judikatury Spolkového soudu pro věci pracovní je podnikem takový soubor hmotných a nehmotných prostředků, který umožňuje ustavičné sledování určitého stanoveného pracovní-technického účelu. K tomu viz Schaub, G.: Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer, C. H. Beck, 2001, München, s. 333.

¹¹ Vzhledem k judikatuře ESD, která vykládá termín „smluvní převod“ velmi široce by snad bylo vhodnější hovořit o přechodu, proto také v následujícím textu používám zpravidla termín „přechod“ a nikoliv převod, jak činí některé české překlady. Tam však, kde se skutečně jedná o smluvní převedení, používám termín převod.

¹² Viz rozhodnutí ESD z 18. 4. 1986, sp. zn. 24/85, Sb. rozh. z roku 1986, s. 1119.

¹³ Koho je třeba považovat za zaměstnance ve smyslu směrnice č. 77/187/EHS vyložil ESD ve svém rozhodnutí z 11. 7. 1985, věc Mikkelsen, sp. zn. 105/84, Sb. rozh. z 1985, s. 2639.

¹⁴ Tento překlad je v této souvislosti dle autora vhodnější a přesnější než termín „podnikání“, kterým se angl. pojem „business“ zpravidla překládá.

nou činnosti¹⁵. Soud zdůraznil, že při rozhodování, zda došlo k přechodu, je nezbytné zohlednit všechny okolnosti případu včetně druhu podniku nebo podnikání, existence přechodu hmotných hodnot (např. budov a movitých věcí) k okamžiku přechodu, převzetí kmenových zaměstnanců, převzetí zákazníků, stupeň podobnosti mezi činnostmi vykonávanou před a po přechodu, jakož i dobu případného přerušování vykonávání činnosti. Tyto skutečnosti přitom nesmí být posuzovány izolovaně, ale ve vzájemné souvislosti.

Ve věci **Redmond Stichtig**¹⁶ vyšel ESD ze svého předchozího rozhodnutí ve věci **Spijkers**, toto rozhodnutí je zajímavé, protože se v něm ESD poprvé vyjádřil k „převzetí funkci“ jako důvodu přechodu dle směrnice č. 77/187/EHS. ESD poukázal, že pokud jeden podnikatel převezme (přesněji dojde k přechodu) od jiného podnikatele jen část jeho činnosti, nemusí tato skutečnost nutně znamenat, že směrnice č. 77/187/EHS je neaplikovatelná. Směrnice č. 77/187/EHS se totiž vztahuje nejen na přechod podniků (angl. undertaking, něm. Unternehmen), ale také na přechod podnikání nebo částí podnikání (angl. business or part of business, něm. Betrieb oder Betriebsteil).

Ve věci **Watson Rask a Christensen**¹⁷ byl ESD dotázán dánským soudem, zda se jedná o přechod, když jeden podnikatel smluvně převede na jiného podnikatele odpovědnost za správu jedné dříve jím vedené vnitropodnikové kantýny. ESD i v tomto případě potvrdil, že se jednalo o přechod, nadto dodal – skutečnost, že převáděný okruh působnosti pro převáděný podnik je jen podružného (podřízeného) významu a není v nezbytné souvislosti s cílem podnikat, nemůže vést k vyloučení takového skutkového děje z působnosti směrnice č. 77/187/EHS.

K podstatné změně postoje ESD došlo ve věci **Christel Schmidt**¹⁸, kdy byl ESD dotázán, zda i v případě pouhého převzetí povinnosti (funkce) poskytovat služby se jedná o přechod ve smyslu směrnice č. 77/187/EHS. ESD rozhodl, že pokud jeden podnikatel smluvně přeneše na druhého podnikatele odpovědnost za provoz zařízení služeb (např. zajišťování úklidu) a tento druhý převezme povinnosti vůči zaměstnancům, kteří jsou dotčeni takovou změnou¹⁹, pak se jedná o přechod práv a povinností a to i vzdor tomu, že v daném případě nedošlo k přechodu hmotných věcí a že se jednalo pouze o jednu zaměstnankyni. S odvoláním na případ **Spijkers** a rozhodnutí ve věci **Redmond Stichtig** dovedl ESD, že rozhodujícím kritériem pro posouzení, zda jde o přechod, je že dotýčná hospodářská jednotka²⁰ si zachovala svou totožnost. Tato skutečnost je prokázána mimo jiné tím, že nový zaměstnavatel plynule pokračuje nebo

¹⁵ Důležitým důkazem pro existenci přechodu podniku je skutečnost, že nabyvatel převzal dobrovolně částí personálu podniku, zejména klíčové zaměstnance. K tomu blíže rozhodnutí Rakouského soudního dvora z 5. 6. 2002, sp. zn. 9 ObA 97/02h, publikované v časopise *Das Recht der Arbeit* 4/2003, s. 323 a násl.

¹⁶ Viz rozhodnutí ESD z 19. 5. 1992, ve věci **Redmond Stichtig**, C-29/91, Sb. rozh. 1992, s. 3189.

¹⁷ Viz rozhodnutí ESD z 12. 11. 1991 ve věci **Watson Rask a Christensen**, C-209/91, Sb. rozh. 1992, s. 5755.

¹⁸ Viz rozhodnutí ESD z 14. 4. 1994, C-392/92, Sb. rozh. 1994, s. 1311.

¹⁹ Otázkou kdo je, resp. není přebíraným zaměstnancem při přechodu ve smyslu směrnice č. 77/187/EHS, se ESD zabýval v rozhodnutí z 7. 2. 1985 ve věci **Botzen**, sp. zn. 186/83, Sb. rozh. 1985, s. 519, viz zejména marg. číslo 15. Jako rozhodující kritérium pro posouzení, kteří zaměstnanci byli převzati, vyzdvihl ESD, kritérium příslušnosti (přináležitosti) k části podniku či provozu. Rozhodující je tedy do jaké části podniku byl zařazen, aby plnil své pracovní úkoly, nikoliv skutečnost, že pro převáděnou část podniku (ač do ní není zařazen) vykonává určité činnosti, které se týkají jejich provozních prostředků nebo vůbec správy této převáděné části.

²⁰ V německé verzi se objevuje termín „wirtschaftliche Einheit“, v anglické verzi není obsažen ekvivalent tohoto termínu (tj. „entity“), který se na druhou stranu již vyskytuje v dalších navazujících rozhodnutích, ale je použit obrat „the business in question“.

znovu zahájí stejnou nebo podobnou činnost. V tomto případě se jednalo o podobnost (stejnost) činnosti, která spočívala v uklizení a která byla vykonávána jak před, tak po přechodu. Podobnost v činnosti byla navíc zdůrazněna v návrhu nabyvatele k znovu zaměstnání žalobkyně.²¹

Závěry ESD ve věci Christel Schmidt byly následně korigovány rozhodnutími ve věci Rygaard, Mecks a Neuhuys, Ayse Sützen a Friedrich Santner a spol.

Tak např. ve věci **Rygaard**²² byla řešena předběžná otázka, zda převedení povinnosti dokončit již započaté práce (pokryvačských a truhlářských) na stavbě kantýny na jiného podnikatele, představuje převod podnikání nebo části podnikání. ESD ve svém rozhodnutí objasnil, že převod podnikání předpokládá převod hospodářské jednotky (organizovaného souboru faktorů), která byla založena na dobu neurčitou a která není omezena jen na provádění určitého projektu. Tento znak v přenechání (několika) pracovních míst na stavbě jinému podnikateli za účelem dokončení prací není splněn. Takovéto přenechání by mohlo spadat do působnosti směrnice č. 77/187/EHS pouze tehdy, pokud by bylo spojeno s přechodem organizovaného souboru faktorů, čímž by bylo umožněno pokračovat trvale v činnosti nebo určité činnosti převáděného podniku.

Ve věci **Mercks a Neuhuys**²³ šlo o převzetí oprávnění k distribuci novým dealery. ESD došel k závěru, že odejmutí výlučného oprávnění k distribuci automobilů pro Brusel a okolí jedné společnosti (Anfo Motors) a udělení tohoto oprávnění jinému subjektu, je přechodem ve smyslu směrnice č. 77/187/EHS a tomu, dle názoru ESD, nebrání ani skutečnost, že v dané věci nedošlo k přechodu hmotných nebo nehmotných hodnot, které náležely do podniku společnosti Anfo Motors, a že nedošlo (a to ani částečně) k převzetí struktury a organizace společnosti Anfo Motors.

Činnost výhradního distributora automobilů na určitém trhu v určité oblasti si zachová totožnost nezměněnu i tehdy, pokud bude provozována pod jiným označením, v jiných prodejních prostorách a s jinými materiální pomocí. Nepodstatné je také, jestli se sídlo podniku nachází v jiné zóně těžké oblasti, pokud ovšem zůstane zachována stejná distribuční oblast.

Ve věci **Ayse Sütze**²⁴ se jednalo o otázku, zda došlo k přechodu za situace, kdy podnikatel, který původně zajišťoval úklidové práce ve škole, dostal ze strany objednatele těchto prací (tj. školy) výpověď a ukončil tedy výkon této činnosti, přičemž úklidové práce začal zajišťovat nový subjekt, kterého si objednatel následně vybral. Ani v tomto případě nedošlo k současnému přechodu hmotných a nehmotných provozních prostředků. Rozhodujícím kritériem pro posouzení přechodu byla dle ESD skutečnost, zda si sporná (hospodářská) jednotka (angl. „an economic entity“, něm. „eine wirtschaftliche Einheit“) podržela svoji totožnost, tedy že daný podnik byl dále provozován nebo provoz byl znovu zahájen. Přitom jako jednotku nelze chápat pouhou činnost. Na

²¹ Rozhodnutí ESD ve věci Christel Schmidt bylo v odborné literatuře (zejména německé) podrobeno silné kritice. Blíže viz Hanon, Steinmeyer, Wang: Handbuch des europäischen Arbeits- und Sozialrechts, Verlag C. H. Beck, 2002, s. 643.

²² Viz rozhodnutí ESD z 19. 9. 1995, C-48/94, Sb. rozh. 1995, s. 2745. Blíže viz např. Hanon, Steinmeyer, Wang: Handbuch des europäischen Arbeits- und Sozialrechts, Verlag C. H. Beck, 2002, s. 638.

²³ Viz rozhodnutí ESD z 7. 4. 1996 ve věci Mercks a Neuhuys, C-171/94 a C-172/94, Sb. rozh. 1996, s. 1253.

²⁴ Viz rozhodnutí ESD z 11. 4. 1997 ve věci Ayse Sütze, C-13/95, Sb. rozh. z roku 1997, s. 1259. K povaze práce spočívající v uklizení viz také rozhodnutí ESD ve věci Hernández Vidal a spol., C-74/97, Sb. rozh. 1998, s. 8179.

zachování totožnosti lze usuzovat ze znaků jako je personál, management, organizace práce, metody provozu a provozní prostředky. Pouhá ztráta objednávky ve prospěch jiného soutěžícího neznamena sama o sobě přechod.

Na druhou stranu přechod nepředpokládá nutně (vždy) přechod provozních prostředků (ESD tak zčásti navázal rozhodnutí ve věci Christel Schmidt). Národní soud musí při rozhodování zohlednit druh podniku nebo podnikání, význam kritérií pro rozhodnutí, zda se jedná o přechod ve smyslu směrnice č. 77/187/EHS, se totiž mění vzhledem k vykonávané činnosti, výrobním a organizačním metodám, které jsou v daném podniku, podnikání nebo části podnikání použity.

Dále ESD podotkl, že v určitých odvětvích, kde existují podniky, které v podstatné míře spočívají na pracovní síle, tvoří jednotku soubor zaměstnanců vykonávajících společnou činnost, v důsledku které jsou spolu trvale provázáni. U takovéto jednotky, by pak byla při přechodu zachována totožnost tehdy, pokud by nabyvatel převzal nejenom dotýčnou činnost, který také dále provozoval, ale také by musel převzít dle počtu a odbornosti podstatnou část zaměstnanců, které předchozí zaměstnavatel při této činnosti používal.

Pojem jednotka se vztahuje na organizovaný soubor osob a věcí, který má vlastní určení provádět nějakou hospodářskou činnost. Na položenou otázku, zda došlo k přechodu za výše uvedené situace, soud odpověděl, že směrnice není na takovýto skutkový stav aplikovatelná.

Ve věci **Friedrich Santner a spol.**²⁵ se jednalo o otázku, zda je směrnice č. 77/187/EHS aplikovatelná na případ, kdy podnikatel, který si objednal od dalšího podnikatele úklid svých prostor (nebo jejich částí), se rozhodne smlouvu s tímto podnikatelem vypovědět a v budoucnu sám zajišťovat provádění těchto prací. Ve svém rozhodnutí navázal soud na rozhodnutí ve věci Rygaard (vymezení hospodářské jednotky) a Ayse Süzen (podmínkou existence přechodu není současný přechod hmotných a nehmotných prostředků) a došel k závěru, že směrnice č. 77/187/EHS je na uvedený skutkový stav aplikovatelná za podmínky, že došlo mezi oběma podnikateli k přechodu hospodářské jednotky. Z pouhé skutečnosti, že jeden podnikatel a po něm vlastník prováděli údržbářské práce, které byly stejné, nelze usuzovat na uskutečnění přechodu.

Dle judikatury²⁶ ESD je nutno směrnici č. 77/187/EHS aplikovat nejen na podniky založené za účelem dosahování zisku, ale také na osoby (angl. body), které nevykonávají ekonomickou aktivitu s úmyslem dosahovat zisku.

Zatím poslední rozhodnutí ESD týkající se směrnice č. 77/187/EHS je rozhodnutí ve věci **Abler a spol.**²⁷ Spornou byla otázka, zda došlo k přechodu, když objednatel předělil zakázku zajišťovat stravovací služby u objednatelce jednomu subjektu (tj. Sanrest Großküchen Betriebsgesellschaft mbH dále „Sanrest“), následně uzavřenou smlouvu vypověděl a uzavřel s jiným (druhým) subjektem, přičemž tento

²⁵ Viz rozhodnutí ESD z 10. 12. 1998 ve spojených případech Francisco Hernández Vidal SA proti Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez and Contratas y Limpiezas SL (C-127/96), Friedrich Santner proti Hoechst AG (C-229/96), a Mercedes Gómez Montaña proti Claro Sol SA and Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (Renfe) (C-74/97), C-127/96, C-229/96 a C-74/97, Sb. rozh. 1998, s. 8179.

²⁶ Viz rozhodnutí ESD z 8. 6. 1994, Komise proti VB, C-382/92, Sb. rozh. z 1994, s. 2435.

²⁷ Viz rozhodnutí ESD z 20. 11. 2003 ve věci Abler a spol., C-340/01 publikované např. v článku Majoros, T.: Auftragnehmerwechsel bei Großküche als Betriebsübergang, Das Recht der Arbeit č. 2, 2004, Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, s. 189.

druhý subjekt (Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH dále „Sodexho“) využíval sice podstatné části hmotného majetku zpřístupněné za tím účelem objednavatelem a dříve využívané prvním subjektem, nicméně na druhou stranu odmítl změnou dotčené zaměstnance prvního subjektu převzít a zaměstnat.

Za rozhodující pro vyřešení případu shledal ESD otázku, zda došlo k přechodu hospodářské jednotky, která byla založena na dobu neurčitou. Pojem „hospodářská jednotka“ přitom označuje organizovaný soubor osob a věcí, které slouží k výkonu hospodářské činnosti, která má vytyčen vlastní cíl. Sodexho se bránil tvrzením, že jelikož nedošlo k faktickému převzetí nikoho ze zaměstnanců, které používal Sanrest, nemůže být ani zachována totožnost hospodářské jednotky, kterou údajně měl převzít (založil své argumenty na závěrech rozhodnutí Ayse Sütze a Hidalgo a spol.). K této námitce ESD podotkl, že je třeba mezi jednotlivé dílčí znaky, které charakterizují daný skutkový děj jako přechod (viz Spijkers), rozlišovat podle druhu daného podniku nebo podnikání.

Váha, která je přiřazována ke každému takovému dílčímu znaku, se mění vzhledem k činnosti, která je provozována, nebo vzhledem k výrobním či provozním metodám, které jsou v daném podniku, podnikání nebo části podnikání použity. Zásobování nemůže být považováno za činnost, která závisí podstatně na personálu (pracovní síle), neboť k výkonu této činnosti je ve významném množství třeba vybavení. Jak podotkla Komise, zdůraznil ESD, byly pro zásobování nezbytné provozní prostředky (prostory, voda, energie, velké a malé vybavení, zvláště pak nemovitý inventář potřebný k přípravě jídel a myčky nádobí). Nadto nespornou skutečností je výslovný a trvalý závazek k přípravě jídel v nemocniční kuchyni, a tím k převzetí provozních prostředků. Přechod objednavatelem poskytnutých prostor a inventáře, který je pro přípravu jídel a pro porcování jídel pro pacienty a zaměstnance nemocnice nevyhnutelný, je dostatečným pro naplnění charakteristiky přechodu hospodářské jednotky.

Směrnice č. 77/187/EHS byla podstatně změněna směrnicí č. 98/50/ES ze dne 29. června 1998, a to zejména: „...vzhledem k tomu, že právní jistota a průhlednost vyžadují vyjasnění významu převodu v souvislosti s judikaturou Soudního dvora,...vzhledem k tomu, že tyto skutečnosti rovněž vyžadují výslovné určení, v souvislosti s judikaturou Soudního dvora, že směrnice 77/187/EHS se vztahuje na soukromé a veřejné podniky vykonávající hospodářskou činnost, s cílem dosáhnout zisku či nikoli...“²⁸

Do směrnice č. 77/187/EHS tak bylo doplněno, že se vztahuje také na přechod části podniku, uvedená skutečnost se promítla i do názvu této směrnice. V čl. 1 písm. b) směrnice č. 77/187/EHS nalezla odraz dosavadní judikatura ESD, když bylo zakotveno, že přechodem podle směrnice se rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svoji totožnost ve smyslu organizovaného seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost, jako činnost hlavní nebo doplňkovou.²⁹

Z důvodu přehlednosti byly směrnice č. 77/187/EHS a směrnice č. 98/50/ES nově kodifikovány ve směrnici 2001/23/ES, která tak představuje jejich úplné znění.

²⁸ K tomu viz body 4 a 5 preambule směrnice č. 98/50/ES.

²⁹ Jedná se vlastně o „posvěcení“ dosavadní judikatury ESD, která ve značné míře překročila doslovné znění směrnice č. 77/187/EHS. Bohužel se zákonodárce nevyjádřil také k dalším problémům, které trápí praxi v souvislosti s přechodem ve smyslu čl. 1 odst. 1 směrnice č. 77/187/EHS, jako např. zda je podmínkou přechodu převod hmotných nebo nehmotných hodnot či nikoliv. Odpověď je tak třeba, stejně jako dříve, hledat v judikatuře ESD.

6. SMLUVNÍ PŘEVOD

Dalším předpokladem pro aplikaci směrnice č. 77/187/EHS je skutečnost, že k přechodu podniku, podnikání nebo částí podnikání na jiného vlastníka došlo smlouvou nebo fúzí³⁰.

Problematické je, co je třeba rozumět pod pojmem „smluvní převod“. ESD dovo-
dil ve věci *Abels*³¹, že vzhledem k rozdílnému významu v právu členských států nel-
ze obsah tohoto pojmu určovat pouze gramatickým výkladem.

Podle ustálené judikatury ESD je směrnice č. 77/187/EHS aplikovatelná ve všech
případech, kdy se fyzická nebo právnická osoba, která je odpovědná za provoz podni-
ku a která vystupuje vůči zaměstnancům v postavení zaměstnavatele, se v rámci
smluvního vztahu změní.³² Přičemž není rozhodné, zda dojde k převodu vlastnického
práva k podniku.³³ Směrnice č. 77/187/EHS, resp. 2001/23/ES se tedy vztahuje na
všechny převody, ať už realizované na základě smlouvy (např. nájem, podnájem, pře-
vzetí nebo v rozdělení podniku), správního nebo zákonného aktu či rozhodnutí sou-
du.³⁴ Na druhou stranu se nevztahuje na změny zaměstnavatele způsobené smrtí
původního zaměstnavatele, zestátněním nebo exekucí.³⁵

Dle judikatury ESD je směrnice č. 77/187/EHS aplikovatelná na následující přípa-
dy, kdy vlastník (zaměstnavatel):

1. znovu převezme pronajatý podnik, protože nájemce porušil nájemní smlouvu.
Takové jednání se totiž dle ESD uskutečňuje na základě nájemní smlouvy³⁶;
2. pronajme svůj podnik po skončení nepřevoditelné nájemní smlouvy znovu novému
nájemci, přičemž tento nájemce provozuje podnik bez přerušeni se stejným perso-
nalem, který dostal při skončení první nájemní smlouvy výpověď a od předchozí-
ho nájemce koupí sklad³⁷;
3. po vypovězení nebo zrušení nájemní smlouvy znovu získá svůj podnik do dispozi-
ce (držby), aby jej následně prodal třetí osobě³⁸;
4. předělil zakázku zajišťovat stravovací služby jednomu subjektu, následně uzavře-
nou smlouvou vypověděl a uzavřel smlouvu s jiným (druhým) subjektem, přičemž

³⁰ Angl. legal transfer or merger, něm. vertragliche Übertragung oder Verschmelzung.

³¹ Viz rozhodnutí ESD z 7. 2. 1985 ve věci *Abels*, sp. zn. 135/83, Sb. rozh. 1985, s. 469 a násl.

³² Viz věc *Bork*, sp. zn. 101/87, Sb. rozh. 1988, s. 3076; věc *Berg a Busschers*, sp. zn. 144 a 145/87, Sb. rozh. 1988, s. 2559, 2583; věc *Ny Mölle Kro*, sp. zn. 287/86, Sb. rozh. 1987, s. 5465, 5483. Z literatury Hanon, Steinmeyer, Wang: *Handbuch des europäischen Arbeits- und Sozialrechts*, Verlag C. H. Beck, 2002, s. 645.

³³ Viz *Daddy's Dance Hall*, sp. zn. 324/86, Sb. rozh. 1988, s. 739, 752.

³⁴ Viz Commission of European Communities: *Memorandum from the Commission on acquired rights of workers in cases of transfers of undertakings*, Brussels, 1997, s. 4.

³⁵ K tomu viz Zpráva Komise Radě o pokroku s ohledem k implementaci 77/187/ES, Komise evropských společenství, 1992, Brusel, s. 7 a 8 v anglické verzi.

³⁶ Viz rozhodnutí ESD ze 17. 12. 1987 ve věci *Ny Mölle Kro*, sp. zn. 287/86, Sb. rozh. 1987, s. 5465, 5483. V tomto rozhodnutí se ESD zabýval také otázkou, zda je možno převzít podnik se sezónním provozem a tedy aplikovat Směrnici, i tehdy když v přebíraném podniku nejsou k okamžiku přechodu žádní zaměstnanci. ESD tuto možnost připustil.

³⁷ Viz rozhodnutí ESD z 10. 2. 1988 ve věci *Daddy's Dance Hall*, sp. zn. 324/86, Sb. rozh. 1988, s. 739, 753.

³⁸ Viz rozhodnutí ESD z 15. 6. 1988 ve věci *Bork*, C 101/87, Sb. rozh. 1988, s. 3057, 3076. Jednalo se přitom o podnik, jehož provoz byl po ukončení nájemní smlouvy na krátko zastaven a nový podnikatel obnovil provoz podniku jen s asi polovinou zaměstnanců, kteří pracovali pro dřívějšího nájemce (zaměstnavatele).

tento druhý subjekt využíval sice podstatné části hmotného majetku zpřístupněné za tím účelem objednavatelem (vlastníkem) a dříve využívané prvním subjektem, nicméně na druhou stranu odmítl změnou dotčené zaměstnance prvního subjektu převzít a zaměstnat.³⁹

Naplnění znaku smluvního převodu shledal ESD také v následujících případech, kdy osoba veřejného práva:

1. zastavila poskytování subvencí právnické osobě, čímž přivodila plné a definitivní ukončení činnosti této osoby. Subvence byly nadále poskytovány jiné právnické osobě, jejíž činnost sledovala tentýž účel jako její předchůdkyně⁴⁰;
2. vybrala ve výběrovém řízení k zajišťování linkové autobusové dopravy postupně dva podnikatele, kteří tuto službu také provozovali. Mezi těmito podnikateli přitom smluvní vztah chyběl⁴¹;
3. na základě rozhodnutí státních orgánů úplatně převedla ve formě koncese činnost, kterou do té doby provozovala, tj. provádění veřejných telekomunikačních služeb. Činnost přešla na společnost soukromého práva, která byla založena jinou osobou veřejného práva, jenž zároveň držela všechny akcie této společnosti⁴²;
4. jednajíc v rámci specifických forem správního práva, sama převzala reklamní a informační činnost (pro služby, které tato osoba veřejného práva – obec nabízí veřejnosti), kterou doposud pro ni neziskově provozovala osoba soukromého práva⁴³.

Ve všech případech lze o přechodu hovořit samozřejmě pouze za podmínky, že převáděná jednotka si podržela svou totožnost.

7. PŘECHOD PODNIKU, PODNIKÁNÍ ČI JEJICH ČÁSTI VE ZVLÁŠTNÍCH PŘÍPÁDECH A SOUVISLOSTECH

7.1 PŘECHOD U OSOBY VEŘEJNÉHO PRÁVA

Evropskému soudnímu dvoru byla ve věci **Henke**⁴⁴ položena otázka, zda se směrnice č. 77/187/EH vztahuje na případ přenesení plnění správních úkolů z obce na společenství založené více obcemi (něm. Verwaltungsgemeinschaft). Na položenou otázku odpověděl ESD záporně, přenesení správních úkolů z obce na společenství nepředstavuje přechod ve smyslu směrnice č. 77/187/EHS.

Svůj názor zdůvodnil tím, že cílem směrnice č. 77/187/EHS bylo a je chránit zaměstnance před změnami v organizační (podnikové) struktuře, které byly způsobené

³⁹ Jedná se o zatím poslední rozhodnutí ESD týkající se směrnice č. 77/187/EHS – rozhodnutí ESD z 20. 11. 2003 ve věci Abler a spol., C-340/01, publikované např. v článku Majoros, T.: Auftragnehmerwechsel bei Großküche als Betriebsübergang, Das Recht der Arbeit č. 2, 2004, Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, s. 189.

⁴⁰ Viz rozhodnutí ESD z 19. 5. 1992, ve věci Redmond Stichtig, C-29/91, Sb. rozh. 1992, s. 3189.

⁴¹ Viz rozhodnutí ESD z 25. 1. 2001 ve věci Oy Liikenne Ab, C-172/99.

⁴² Viz rozhodnutí ESD z 14. 9. 2000, ve věci Collino, Chiappero, C-343/98, Sb. rozh. 2000, s. 6659.

⁴³ Viz rozhodnutí ESD z 26. 9. 2000, ve věci Mayeur, C-175/99, Sb. rozh. 2000, s. 7755.

⁴⁴ Viz rozhodnutí ESD z 15. 8. 1996 ve věci Henke, C-298/94, Sb. rozh. 1996, s. 4989.

ny hospodářským vývojem na úrovni členského státu, resp. společnosti. Dalším argumentem bylo označení podniku (tj. toho, co přechází) v jednotlivých jazykových verzích směrnice a zejména pak skutečnost, že došlo k přechodu pouze výsostných činností (něm. *hoheitliche Tätigkeiten*). Tedy činností, které pokud zahrnují hospodářský aspekt, pak tento aspekt má pouze podřadný význam.

Ve věci **Sánchez Hidalgo**⁴⁵ byla položena ESD otázka, zda a za jakých podmínek je směrnice č. 77/187/EHS aplikovatelná na následující situaci – osoba veřejného práva, která smluvně sjednala zajištění poskytování svých pečovatelských služeb pro potřebné nebo přířkla zakázku na hlídání svých prostor určitému (prvnímu) subjektu, se rozhodla po uplynutí doby platnosti, resp. po výpovědi daných smluv sjednat poskytování služeb nebo přidělit zakázku na dohled druhému subjektu.

Evropský soudní dvůr podotkl, že samotný fakt, že služba nebo zakázka byla sjednána, resp. přidělena osobou veřejného práva, nemůže vést k vyloučení aplikace směrnice č. 77/187/EHS, pokud ani provozování pečovatelských služeb, ani provádění dohledu nezahrnují výkon veřejné moci (angl. *public authority*). Rozhodující je, zda došlo k přechodu jednotky. Zatímco takováto jednotka musí být dostatečně samostatná a organizovaná, nemusí mít nutně podstatný majetek ať už hmotný, nebo nehmotný.

Evropskému soudnímu dvoru byla ve věci **Oy Liikenne Ab**⁴⁶ položena otázka, zda je aplikovatelná směrnice č. 77/187/EHS, když po výběrovém řízení (dle směrnice č. 92/50/EHS) přidělilo zařízení veřejného práva⁴⁷ zakázku spočívající v provozu 7 místních autobusových linek na 3 roky podnikateli v oblasti autobusové dopravy Oy Liikenne Ab (dále „Liikenne“).⁴⁸

Skutečnost, podotkl ESD, že výše uvedená hospodářská operace spadá do působnosti směrnice č. 92/50/EHS, nemůže sama o sobě vyloučit aplikaci směrnice č. 77/187/EHS. Cílem směrnice č. 92/50/EHS je, aby v souladu s právní úpravou sociální ochrany (tj. se směrnicí č. 77/187/EHS) a za podmínek, které stanoví, měli soutěžitelé rovné příležitosti, zejména k praktické realizaci svobody podnikání a poskytování služeb.

Rozhodujícím kritériem pro posouzení otázky přechodu hospodářské jednotky, je skutečnost, zda si dotyčná jednotka podržela svou totožnost. Autobusová doprava je činnost, která nespočívá zásadně na pracovní síle, pro její provozování jsou důležité (příznačné) hmotné prostředky. Pokud nedojde k přechodu podstatného množství těchto věcí (jako v řešeném případě), které jsou nezbytné pro správné fungování dané jednotky, pak je nutno dospět k názoru, že daná jednotka si nepodržela svoji totožnost.

Směrnice č. 77/187/EHS byla podstatně změněna směrnicí 98/50/ES ze dne 29. června 1998 a to zejména: „...vzhledem k tomu, že tyto skutečnosti rovněž vyžadují výslovné určení, v souvislosti s judikaturou Soudního dvora, že směrnice 77/187/EHS

⁴⁵ Viz rozhodnutí ESD z 10. 12. 1998, C 173/96 a C-247/96.

⁴⁶ Viz rozhodnutí ESD z 25. 1. 2001 ve věci Oy Liikenne Ab, C 172/99.

⁴⁷ Pääkaupunkiseudun yhteistyövaltuuskunta, angl. Greater Helsinki Joint Board.

⁴⁸ Tyto linky byly před tím provozovány Hakunilan Liikenne Oy (dále „Hakunilan Liikenne“). Hakunilan Liikenne, která provozovala na těchto linkách 26 autobusů, poté, co přišla o tuto zakázku, propustila 45 řidičů. Následně 33 z těchto řidičů, tj. všichni, kteří o to požádali, bylo přijato do zaměstnání u Liikenne. Nicméně tito řidiči byli znovu zaměstnáni za podmínek stanovených národní kolektivní dohodou, které byly méně výhodné než ty, které platily u Hakunilan Liikenne.

se vztahuje na soukromé a veřejné podniky vykonávající hospodářskou činnost, s cílem dosáhnout zisku či nikoli...“⁴⁹ Do čl. 1 písm. c) směrnice č. 77/187/EHS tak byla promítnuta dosavadní judikatura ESD ve věci osob veřejného práva, resp. úřadů. Směrnice č. 77/187/EHS se dle nové dikce vztahuje na veřejné a soukromé podniky⁵⁰ (angl. undertakings, něm. Unternehmen) vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku či nikoli. Výslovně je uvedeno, že správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy není převodem dle směrnice č. 77/187/EHS.

7.2 PŘECHOD U SUBDODAVATELE

Evropský soudní dvůr se ve věci **Temco Service Industries**⁵¹ zabýval otázkou, zda je směrnice č. 77/187/EHS aplikovatelná v případě, když se společnost A (tj. Volkswagen Bruxelles SA) dohodne se společností B (tj. Buyle-Medros-Vaes Associates SA) na čištění průmyslových strojů, přičemž společnost B pověří výkonem této činnosti společností C (tj. General Maintenance Contractors SPRL). Následně společnost C v důsledku toho, že společnost B ztratila uvedenou zakázku, propustí všechny zaměstnance až na 4 osoby. Zakázka je pak společností A přidělena společnosti D (tj. Temco Service Industries SA), která pak podle kolektivní smlouvy převezme určité procento zaměstnanců společnosti C, nicméně nepřevzme žádný majetek společnosti C. Tato společnost C dále existuje a vykonává činnost, pro kterou byla založena.

Skutečnost, podotkl ESD, že společnost C (převodce) existuje nadále i poté, co došlo k přechodu jedné z jejích činností na jiný subjekt, a že si ponechá část svých zaměstnanců k plnění svých úkolů, nemůže vést k vyloučení působnosti směrnice č. 77/187/EHS, pokud převáděná činnost měla povahu hospodářské jednotky v pravém smyslu.

Důležité je, že převodce po ukončení smlouvy na čištění uzavřené mezi společnostmi A a B zastavil výkon té činnosti, která byla nabyvatelem převzata. K námitce, že nemohlo dojít k přechodu, protože zde nebyl smluvní vztah mezi převodcem a nabyvatelem, ESD podotkl – skutečnost, že společnost C nebyla tím, kdo uzavřel smlouvu na čištění, a byla pouze subdodavatelem jedné ze smluvních stran, nemůže mít vliv na existenci přechodu. Je postačující pro účely směrnice č. 77/187/EHS, že je součástí smluvních vztahů a to i když jsou nepřímé.

Směrnice č. 77/187/EHS je tedy aplikovatelná na výše uvedený skutkový stav a to i přesto, že mezi provádějíci smluvní stranou (společnost B) nebo jejím subdodavatelem (společností C) a novým kontrahentem (společností D) nedošlo k přechodu hmotného ani nehmotného majetku, ale nový kontrahent převzal část zaměstnanců subdodavatele. To však platí pouze za podmínky, že převzatá část zaměstnanců představuje podstatnou

⁴⁹ K tomu viz body 4 a 5 preambule směrnice č. 98/50/ES.

⁵⁰ Je třeba vzít v úvahu, že termín „podnik“ má v komunitárním právu specifický význam, v žádném případě nelze tento pojem ztotožňovat s významem termínu podnik dle § 5 obchodního zákoníku. Tento termín se objevuje v SES především v souvislosti se soutěžním právem (viz čl. 81 SES) Přehled judikatury ESD k vymezení pojmu podnik v rámci soutěžního práva je zprostředkovan např. v Munková, J.: Podnik jako adresát normy v soutěžním právu, Právní rozhledy č. 17/2004, C. H. Beck, s. 628.

⁵¹ Viz rozhodnutí ESD z 24. 1. 2002 ve věci Temco Service Industries, C-51/00. V tomto rozhodnutí je přehledně shrnuta předešlá judikatura ESD k otázkám, kdo resp. co je způsobilé být převedeno a co to znamená smluvní povaha převodu.

část zaměstnanců, co do jejich počtu a dovedností, vzhledem k zaměstnancům subdodavatele, kteří byli subdodavatelem určeni k provádění dané činnosti (angl. subcontract).

7.3 PŘECHOD V RÁMCI ŘÍZENÍ O PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI A V RÁMCI LIKVIDACE

Otázkou aplikovatelnosti směrnice č. 77/187/EHS na případy, kdy se zcizitel podniku nacházel v konkurzu nebo v situaci, že mu byl soudem povolen odklad plateb (holandsky „surseance van betaling“), se zabýval ESD ve věci **Abels**.⁵² Evropský soudní dvůr, po zhodnocení vnitrostátních právních úprav členských států, které vykazovaly značné rozdíly, vyloučil, že by odpověď na položenou otázku bylo možno hledat pouze za pomoci gramatického výkladu.⁵³

Nakonec ESD dospěl k závěru, že členské státy nejsou povinny aplikovat směrnici č. 77/187/EHS na případy, kdy dojde k přechodu podniku, podnikání nebo části podnikání v rámci konkurzního řízení (angl. insolvency proceedings, něm. Konkursverfahren), v němž zpeněžení dlužníkovu majetku podléhá dohledu příslušného soudu.⁵⁴

V případě řízení podobného řízení „surseance van betaling“, tj. řízení, které má i sice také povahu soudního řízení (jako konkurz), ale míra soudní ingerence je u zahájení a v rámci průběhu tohoto řízení výrazně nižší⁵⁵, platí, že pokud dojde k přechodu podniku, podnikání nebo jejich částí, je směrnice č. 77/187/EHS aplikovatelná. Ke stejným závěrům došel ESD také ve věci **D'Urso** a spol.⁵⁶

Otázkou, zda je směrnice č. 77/187/EHS aplikovatelná na situaci, kdy dojde k přechodu u zaměstnavatele, který se nachází v likvidaci prohlášené soudem, se zabýval ESD ve věci **Dethier Equipment**.⁵⁷ ESD dovodil, že rozhodující pro posouzení otázky, je účel tohoto řízení, forma tohoto řízení (zejména skutečnost, zda dané řízení vede k pokračování nebo zastavení podnikání) a cíl směrnice č. 77/187/EHS.

⁵² Viz rozhodnutí ESD z 7. 2. 1985 ve věci **Abels**, sp. zn. 135/83, Sb. rozh. 1985, s. 469 a násl. Viz také rozhodnutí ESD ve věci **Industrieband F.N.V. a Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)**, sp. zn. 179/83, Sb. rozh. 1985, s. 511.

⁵³ Naopak pozornost je třeba věnovat systematické směrnice č. 77/187/EHS, jejímu místu v systému komunitárního práva ve vztahu k normám upravujícím platební neschopnost a také jejímu účelu. Proti aplikaci směrnice č. 77/187/EHS na přechod v rámci řízení o insolventnosti mířily především skutečnosti, že vzhledem ke složitosti problematiky a rozdílnosti úpravy v členských státech by bylo třeba ve směrnici 77/187/EHS výslovné právní úpravy a že s ohledem na cíl směrnice by tak bylo vlastně bráněno záchraně insolventních podniků a tím i pracovních míst.

⁵⁴ Nicméně pouhý fakt, že k přechodu došlo až poté, co převodce zastavil platby (tj. splácení svých dluhů) není postačující k vyloučení působnosti směrnice č. 77/187/EHS. Blíže viz rozhodnutí ESD z 11. 7. 1985, ve věci **Mikkelsen**, sp. zn. 105/84, Sb. rozh. z 1985, s. 2639.

⁵⁵ Odlišný je také cíl, kterým je zajištění majetku a příp. pokračování v provozu podniku za situace, kdy došlo na určitou dobu k obecnému pozastavení povinnosti k placení dluhů, aby bylo umožněno najít uspořádání, které zajistí provoz podniku do budoucna. Pokud by se nenašlo takové uspořádání, je samozřejmě možné prohlásit na majetek daného dlužníka konkurz.

⁵⁶ Viz rozhodnutí ESD z 26. 7. 1991, C-362/89, Sb. rozh. 1991, s. 4105. K přechodu podniku v rámci probíhajícího procesu ozdravení viz rozhodnutí z 7. 12. 1995 ve věci **Spano a spol.**, C-472/93, Sb. rozh. 1995, s. 4321. Velice kvalitní rozbor ranné judikatury ESD (rozhodnutí do roku 1990) obsahuje Zpráva Komise Radě o pokroku s ohledem k implementaci směrnice č. 77/187/ES, Komise evropských společenství, 1992, Brusel, s. 124 a násl. v anglické verzi.

⁵⁷ Viz rozhodnutí ESD z 12. 3. 1998 ve věci **Dethier Equipment**, C-319/94. Po prozkoumání úpravy řízení o likvidaci dospěl soud k názoru, že směrnice č. 77/187/EHS je na přechod podniku v rámci soudní likvidace aplikovatelná za předpokladu, že činnost podniku je dále provozována.

Ve věci **Europiçes**⁵⁸ se, na rozdíl od předchozího případu, ESD zabýval otázkou, zda je směrnice č. 77/187/EHS aplikovatelná na přechod práv a povinností v rámci dobrovolné likvidace (podle belgického práva). ESD vyšel ze své judikatury a posoudil daný případ podle kritérií uvedených v případě Dethier Equipement s tím, že směrnice č. 77/187/EHS je aplikovatelná a to zejména proto, že dobrovolná likvidace je z procesního hlediska ještě méně podobná řízení o platební neschopnosti než likvidace prováděná soudem.

Směrnice č. 77/187/EHS byla, jak již bylo výše zmíněno, podstatně změněna směrnicí 98/50/ES, stalo se tak: „...vzhledem k tomu, že s cílem zajistit přežití platebně neschopným podnikům musí být členským státům výslovně povoleno nepoužít články 3 a 4 směrnice 77/187/EHS na převody prováděné v rámci likvidačního řízení a že musí být povoleny určité odchylky od obecných ustanovení zmíněné směrnice v případech převodů prováděných v rámci řízení z důvodu platební neschopnosti...“⁵⁹

Směrnice č. 98/50/ES tedy přinesla rovněž výslovnou úpravu pro přechody podniku, podnikání nebo jejich částí v rámci konkursního řízení nebo obdobného řízení o platební neschopnosti (čl. 4a) a zčásti tak modifikovala dosavadní judikaturu ESD. Tuto úpravu převzala do svého čl. 5 i platná směrnice č. 2001/23/ES.

8. UKONČENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU Z DŮVODU PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ

8.1 PŘECHOD JAKO DŮVOD K PROPOUŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Z ESD judikatury⁶⁰ vyplývá, že pokud není výslovně stanoveno jinak, mohou být ze směrnice č. 2001/23/ES dovozovány jen nároky těch zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztah existoval k okamžiku přechodu. Pouze u těchto zaměstnanců tedy dojde k přechodu práv a povinností na nový subjekt. Přitom otázku, zda k okamžiku přechodu existuje pracovněprávní vztah nebo ne, je povinen posoudit vnitrostátní soud podle vnitrostátního práva.⁶¹

Nicméně, vždy i při aplikaci vnitrostátních předpisů musí být respektována donucující ustanovení směrnice č. 2001/23/ES, které chrání zaměstnance před výpovědí z důvodu přechodu. Tímto ustanovením je především čl. 4 odst. 1 první věta směrnice č. 2001/23/ES, v němž se stanoví, že přechod podniku, podnikání nebo jejich částí nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění.⁶²

⁵⁸ Viz rozhodnutí ESD z 12. 11. 1998 ve věci *Europiçes*, C-399/96.

⁵⁹ Viz bod 7 preambule směrnice č. 98/50/ES.

⁶⁰ Viz rozhodnutí ESD ve věci *Wendelboe a spol.*, sp. zn. 19/83, Sb. rozh. 1985, s. 457, rozhodnutí ESD ze 17. 12. 1987 ve věci *Ny Mölle Kro*, sp. zn. 287/86, Sb. rozh. 1987, s. 5465, 5483; a zejména rozhodnutí ESD z 15. 6. 1988 ve věci *Bork*, sp. zn. 101/87, Sb. rozh. 1988, 3057, 3076, především marg. č. 17. Viz také *Commission of European Communities: Memorandum from the Commission on acquired rights of workers in cases of transfers of undertakings*, Brussels, 1997, s. 4.

⁶¹ Např. podle judikatury BAG se přechod práv a povinností uskuteční tím okamžikem, kdy nabyvatel převezme skutečnou moc nad podnikem. Viz *Hanon, Steinmaeyer, Wang: Handbuch des europäischen Arbeits- und Sozialrechts*, Verlag C. H. Beck, 2002, s. 631 a násl., marg. č. 122.

⁶² K tomu viz rozhodnutí ESD z 12. 3. 1998 ve věci *Dethier Equipement*, C-319/94, marg. č. 34.

Na zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztahy byly ukončeny před okamžikem přechodu v rozporu s čl. 4 odst. 1 první věta směrnice č. 2001/23/ES, se dle judikatury ESD⁶³ nahlíží, jako by byli stále u zaměstnavatele zaměstnáni a to bez ohledu na to, že je nový zaměstnavatel nepřevzal. To mimo jiné znamená, že pracovněprávní práva a povinnosti z těchto vztahů jsou dle čl. 3 odst. 1 směrnice č. 2001/23/ES převedeny na nového zaměstnavatele.

Zaměstnanec, který byl převodcem neoprávněně propuštěn krátce před přechodem ve smyslu směrnice č. 2001/23/ES a nebyl převzat novým zaměstnavatelem, se může dovolávat dle rozhodnutí ESD ve věci Dethier Equipement (C 319/94) svých nároků vůči nabyvateli (tj. novému zaměstnavateli).

Na druhou stranu, cílem směrnice č. 2001/23/ES není omezit svobodu zaměstnavatelů provádět z důvodu fúze společností nebo převzetí provozu organizační změny, změny ve výrobě nebo racionalizační a podobná opatření, proto obsahuje čl. 4 odst. 1 směrnice č. 2001/23/ES dvě výjimky z obecného zákazu, že přechod podniku, podnikání nebo jejich částí nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění.

Směrnice č. 2001/23/ES jednak umožňuje členským státům stanovit, že se první pododstavec čl. 4 odst. 1 směrnice č. 2001/23/ES (viz výše) nevztahuje na určité vymezené kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti členských států týkající se ochrany před propuštěním.⁶⁴

Druhá výjimka je zakotvena v čl. 4 odst. 1 věta 2 směrnice č. 2001/23/ES, který umožňuje, a zde je opět rozdíl oproti české úpravě obsažení v ustanovení § 249 a násl. ZP⁶⁵, propuštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeni změny stavu zaměstnanců.^{66 67}

⁶³ Viz rozhodnutí ESD z 15. 6. 1988 ve věci Bork, C-101/87, marg. č. 18.

⁶⁴ ČR této možnosti při implementaci směrnice č. 77/187/EHS ve znění směrnice č. 98/50/ES, na rozdíl od jiných členských států, nevyužila a zřejmě vzhledem k současným obecně závazným předpisům, které upravují výkon závislé práce u nás, ani využita být nemohla. Z hlediska judikatury ESD je třeba podotknout, že ESD tuto výjimku vykládá přísně restriktivně. K tomu viz rozhodnutí ESD z 15. 4. 1986, sp. zn. 237/84, Sb. rozh. 1986, s. 1247.

⁶⁵ Vzhledem k čl. 7 směrnice č. 77/187/EHS, který stanoví, že směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější, lze konstatovat, že naše vnitrostátní úprava je v souladu se Směrnicí, otázkou samozřejmě zůstává do jaké míry však vyhovuje aplikační praxi.

⁶⁶ Možnost výpovědi potvrzuje judikatura ESD, k tomu viz rozhodnutí ESD z 11. 7. 1985, ve věci Mikkelsen, sp. zn. 105/84, Sb. rozh. z 1985, s. 2639, rozhodnutí ESD z 12. 3. 1998 ve věci Dethier Equipement, C-319/94 a rozhodnutí ESD z 24. 1. 2002 ve věci Temco Service Industries, C-51/00, marg. č. 28. Viz také Commission of European Communities: Commission Report to the Council on progress with regard to the implementation of directive 77/187/EEC relating to the safeguarding of the rights of employees in the event of the transfer of an undertaking, business or part of a business, 1992, Brussels, s. 53; nebo viz Commission of European Communities: Memorandum from the Commission on acquired rights of workers in cases of transfers of undertakings, Brussels, 1997, s. 9.

⁶⁷ Možnost propustit zaměstnance v souvislosti s přechodem z určitých důvodů mají ve svém právním řádu upravenou následující státy: Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Řecko, Irsko, Itálie, Luxembursko (nikoliv v zákoně ale v důvodové zprávě), Nizozemí (až po povolení vedoucího úřadu práce), Portugalsko, Rakousko, SRN, Švédsko, VB. Viz Commission of European Communities, Commission Report to the Council on progress with regard to the implementation of directive 77/187/EEC relating to the safeguarding of the rights of employees in the event of the transfer of an undertaking, business or part of a business, 1992, Brussel, s. 55 a násl.; viz také Bruun, N.: Report on the Implementation in Austria, Finland and Sweden of Directive 77/187/EEC Relating to the Safeguarding of the Rights of Employees in the Event of the Transfer of an Undertaking, Business or Part of a Business, Center of International Economic Law, s. 10 a násl.

Změnami stavu zaměstnanců se rozumí především situace, kdy z důvodu přechodu podniku dojde u nabyvatele k nadbytku zaměstnanců, což není pro nabyvatele z hospodářských nebo organizačních důvodů udržitelné, a proto smí být tito zaměstnanci propuštěni.⁶⁸ Dle Komise je v případě přebytku zaměstnanců nabyvatel nebo převodce vždy oprávněn přebytečné zaměstnance propustit.⁶⁹

Důvodem k výpovědi však nemůže být přechod práv a povinností. Např. snaha převodce ušetřit nabyvateli náklady spojené s „převzetím“ drahých pracovních sil.

Při určování, že výpověď byla vyvolána, resp. odůvodněna pouze přechodem, je nutno dle ESD⁷⁰ zohlednit objektivní okolnosti, za kterých došlo k výpovědi, např. že výpověď se stala účinnou v době blízké přechodu a že dotčený zaměstnanec byl nabyvatelem znovu zaměstnán⁷¹.

Propustit zaměstnance z ekonomických, technických nebo organizačních důvodů je oprávněn jak převodce, tak nabyvatel.⁷²

8.2 PRÁVO ZAMĚSTNANCE NEPŘEJÍT NA NOVÉHO ZAMĚSTNAVATELE

Základní otázkou tedy je, zda zaměstnanec zůstává i po sjednání pracovního poměru zachováno právo svobodně si zvolit zaměstnavatele, pro kterého bude pracovat, resp. zda je povinen pracovat podle příkazů zaměstnavatele, kterého si nezvolil. Přechází pracovněprávní vztah na nového zaměstnavatele bez ohledu na vůli dotčených zaměstnanců?

Ve věci Mikkelsen⁷³ ESD rozhodl, že čl. 3 odst. 1 směrnice č. 77/187/EHS⁷⁴ se nevztahuje na případ přechodu práv a povinností zaměstnance, který sice byl zaměstnaný k okamžiku přechodu, ale který se sám rozhodl nepokračovat v práci pro nového zaměstnavatele.

Na druhou stranu, ve věci Daddy's Dance Hall⁷⁵ ESD rozhodl, že zaměstnanec se nemůže vzdát práv garantovaných mu kogentními ustanoveními směrnice č. 77/187/EHS, a to ani tehdy, když nevýhody z jeho zřeknutí se práv jsou vyváženy výhodami, takže by se z celkového pohledu nenacházel v horší pozici. Nicméně

⁶⁸ viz Binder, M.: Durch Betriebsübergang ausgelöste, jedoch nicht betriebsbedingte Erwerberkündigung – rechtsunwirksam, Das Recht der Arbeit 4/2003, s. 327.

⁶⁹ Viz Zpráva Komise Radě o pokroku s ohledem k implementaci směrnice č. 77/187/ES, Komise evropských společností, 1992, Brusel, s. 53 v anglické verzi.

⁷⁰ Viz rozhodnutí ESD z 11. 7. 1985, ve věci Mikkelsen, sp. zn. 105/84, Sb. rozh. z 1985, s. 2639, rozhodnutí ESD z 12. 3. 1998 ve věci Dethier Equipment, C-319/94 a rozhodnutí ESD z 24. 1. 2002 ve věci Temco Service Industries, C-51/00.

⁷¹ Rakouský zemský soud ve Vídni vyjádřil tuto myšlenku následujícím způsobem: Čím blíže jsou výpověď nebo její rozvazovací účinky okamžiku přechodu, tím pochopitelnější je doměnka obcházení zákona a tím silnější jsou požadavky na dostatečné věcné vyvácení této domněnky. Blíže Viz Binder, M.: Durch Betriebsübergang ausgelöste, jedoch nicht betriebsbedingte Erwerberkündigung – rechtsunwirksam, Das Recht der Arbeit 4/2003, s. 324. Viz také Wachter, G.: Betriebsübergang – Kündigungsverbot, Das Recht der Arbeit 2/2001, s. 154 a násl.

⁷² Viz rozhodnutí ESD z 12. 3. 1998 ve věci Dethier Equipment, C-319/94 a rozhodnutí ESD z 24. 1. 2002 ve věci Temco Service Industries, C-51/00, marg. č. 28.

⁷³ Blíže viz rozhodnutí ESD z 11. 7. 1985, ve věci Mikkelsen, sp. zn. 105/84, Sb. rozh. z 1985, s. 2639.

⁷⁴ Čl. 3 odst. 1 první alinea směrnice č. 77/187/EHS stanoví: „Práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovních smluv nebo z pracovních poměrů platných ke dni převodu podle čl. 1 odst. 1, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele“. Stejně ustanovení obsahuje i dnes platná směrnice č. 2001/23/ES.

⁷⁵ Viz Daddy's Dance Hall, sp. zn. 324/86, Sb. rozh. 1988, s. 739, 752.

směrnice nebrání dohodě o změně pracovněprávního vztahu s novým zaměstnavatelem, pokud aplikovatelné vnitrostátní právo takovou změnu neodvisle od přechodu podniku připouští. Stejně tak ve věci Berg v Besselson⁷⁶ došel ESD k závěru, že k přechodu závazků vyplývajících pro převodce z pracovní smlouvy na nabyvatele není nutný souhlas ze strany dotčených zaměstnanců. Tomuto přechodu nebrání ani námitky zaměstnanců.

Změnu či spíše upřesnění postoje lze vysledovat ve věci Katsikas⁷⁷, zde ESD došel k závěru, že směrnice zaměstnanci pouze umožňuje být v zaměstnaneckém poměru se zaměstnavatelem – nabyvatelem, nezavazuje ho však pracovat pro zaměstnavatele, kterého si svobodně nevolil. Taková povinnost by ohrozila základní práva zaměstnance, který musí mít při určování zaměstnavatele volnost. Smluvní svoboda je v rámci komunitárního práva právem základním, které jako nadřazená zásada není směrnici č. 77/187/EHS omezeno, proto článek 3 odst. 1 této směrnice nevyklučuje rozhodnutí zaměstnance převod vlastní pracovní smlouvy na nového zaměstnavatele odporovat.⁷⁸

Evropský soudní dvůr ale výslovně zdůraznil: „*Směrnice však členské státy nezavazuje v případě, že zaměstnanec převodu odporuje, aby stanovily, že zaměstnanecký poměr s převodcem pokračuje.*“ Členské státy mohou stanovit, že zaměstnanecký poměr je třeba považovat v takovém případě za skončený buď ze strany zaměstnance, nebo ze strany zaměstnavatele. Mohou však také stanovit, že tento vztah by měl být zachován s převodcem jako zaměstnavatelem.⁷⁹

9. ZÁVĚR

Do ustanovení § 249 a násl. ZP byly přeneseny evropské směrnice vztahující se k problematice ochrany práv zaměstnanců při převodu podniků, podnikání nebo jejich částí, která jsou již po téměř 30 let předmětem výkladu ESD v souvislosti s jeho rozhodovací činností. V těchto rozhodnutích pak lze nalézt odpovědi na řadu otázek, které tíží např. i naši aplikační praxi, i proto by tato judikatura rozhodně neměla zůstat stranou pozornosti odborné veřejnosti.

Z judikatury ESD lze mimo jiné čerpat také řadu podnětů pro zlepšení současné „vnitrostátní“ úpravy v ustanovení § 249 a násl. ZP. Za všechny uvedme alespoň dva. Opravdu nelze připustit pro zaměstnavatele možnost, aby v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů skončil pracovněprávní vztah pro něj nepotřebných zaměstnanců výpovědí z hospodářských, technických nebo racionalizačních důvodů? Není na místě připustit i pro zaměstnance právo odporovat přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z určitých důležitých důvodů (např. proto, že není jen

⁷⁶ Viz rozhodnutí ESD z 5. 5. 1988, ve spojených věcech sp.zn. 144/87 a 145/87 „Berg v Besselsen“, Sb. rozh. z 1988, s. 2559, marg. číslo 14.

⁷⁷ Viz rozhodnutí ESD ze dne 16. prosince 1992, ve spojených věcech C-132/91, C-138/91 a C-139/91 „Katsikas“, Sb. rozh. Z 1992, s. 6577.

⁷⁸ K tomu viz také Commission of European Communities: Memorandum from the Commission on acquired rights of workers in cases of transfers of undertakings, Brussels, 1997, s. 7.

⁷⁹ Viz Commission of European Communities: Memorandum from the Commission on acquired rights of workers in cases of transfers of undertakings, Brussels, 1997, s. 8 a 9.

„zbožím“, ale lidskou bytostí s vlastní důstojností, která by měla mít právo vystoupit z pracovního vztahu, pokud se změní osoba, které bude nadále podřízena).

Tento článek by měl být vnímán jako snaha otevřít diskusi k problematice, která je sice pro aplikační praxi velice zajímavá, ale které zatím není v české pracovněprávní literatuře věnována dostatečná pozornost.

ÜBERGANG VON UNTERNEHMEN, BETRIEBEN ODER IHREN TEILEN

Zusammenfassung

Die zum Beitritt an die Europäischen Gemeinschaften bereitende Tschechische Republik implementierte entsprechende europäische Richtlinien, die zur Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen dienen, im Jahre 2000. Beim legislativen Arbeiten musste tschechischer Gesetzgeber sich in Beziehung auf die Bedeutung der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften („EuGH“) auch mit einzelnen Entscheidungen des G-EG befassen.

Es verging vier Jahre seit der Implementierung der Richtlinien und in der tschechischen arbeitsrechtlichen Jurisprudenz fehlen Aufsätze immer, die Judikatur des EuGH auf Gebiet des Überganges von Unternehmen, Betrieben oder ihren Teilen in genügender Tiefe und Weite analysierten und bewerten. Mit diesem Artikel möchte Autor unter anderem auf diese gegenwärtige Situation hinweisen.

Der Verfasser zielt in seinem Aufsatz bei der Zerlegung der EuGH Rechtsprechung auf die Bestimmung der Grundbegriffen (wie Unternehmen, Betrieb, Unternehmensteil und Betriebsteil, Übergang durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung), an denen die Anwendung der Richtlinie abhängig ist. Weiter ist die Aufmerksamkeit den Übergängen von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- bzw. Betriebsteilen während des Konkursverfahren oder eines entsprechenden Verfahren, das mit dem Ziel der Auflösung des Vermögens des Veräußererst eröffnet wurde, gewidmet. Am Ende des Artikels sind zwei Abteilungen angereicht, in denen man sich auf die Entscheidungen von EuGH zur Möglichkeit Beenden das Arbeitsverhältnis in bezug auf Übergang von Unternehmen, Betrieben oder ihren Teilen konzentriert.

Die tschechische Regelung des Überganges Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen ist in der Bestimmung § 249 und folgende des Arbeitsgesetzbuches enthält. Es muss gesagt werden, dass diese Regelung zwar Richtlinienkonform ist, aber in der Praxis verursacht sie zahlreiche Probleme. Der Gesetzgeber konnte sich dabei mehreren Schwierigkeiten vermeiden, wenn er in größerem Ausmaß der Judikatur des EuGH ansah.

Im Vordergrund treten die Probleme bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor, während oder nach Übergang auf. Nach der Meinung des Autors ist die tschechische Regelung nicht ausreichend komfortable, weil sie einen automatischen Übergang der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis im Fall des Übergangs von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen festlegt. Um Arbeitsgeber- und Arbeitnehmervorstellungen und ihre Forderungen zu erfüllen, brauchen beide Vertragsparteien mehr Verhandlungsfreiheit.

Die europäische Richtlinie ermöglicht dabei Entlassung aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen, mit denen Bewegung der Arbeitnehmerkräfte gebunden wird. Von der Rechtsprechung EuGH aus wurde abgeleitet, dass die Arbeitnehmer bei der Wahl seines Arbeitgebers frei sein müssen und dass man sie nicht verpflichten kann, für einen Arbeiter zu arbeiten, den sie nicht frei gewählt haben.

Am Ende seines Aufsatzes spricht der Verfasser die Hoffnung aus, dass größere Aufmerksamkeit der Regelung des Übergangs von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen in die Zukunft gewidmet wird.