



## NÁHRADA ŠKODY PŘI NEOZNÁMENÍ PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ

**Mgr. Michal Vrajík,**

*samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden*

Na stránkách časopisu *Praktická personalistika* byl loni publikován článek zabývající se případy náhrady škody zaměstnavatelem zaměstnanci.<sup>1</sup> Na tento článek volně navazují dva články věnované některým zvláštním případům, v nichž je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu. Tento článek je věnován náhradě škody v případě neoznámení přechodu práv a povinností.

### INFORMAČNÍ A PROJEDNACÍ POVINNOST PŘI PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), v § 338 a násl. upravuje případy, v nichž dochází k **přechodu práv a povinností** z pracovněprávních vztahů. Přechodem práv a povinností se rozumí situace, v nichž pracovněprávní vztahy (pracovní poměry a pracovněprávní vztahy z dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti) automaticky ze zákona přechází z dosavadního na nového zaměstnavatele, aniž by bylo potřeba je ukončovat a znovu navazovat, resp. aniž by tomu mohli zaměstnanci nebo jejich zástupci zabránit.

Jde o případy stanovené zvláštními právními předpisy, kam spadají zejména **fúze, rozdělení, koupě závodu či pacht závodu**, a dále o případy podle § 338 odst. 2 zákoníku práce, tedy **dochází-li k převodu činnosti, části činnosti, úkolů nebo části úkolů dosavadního zaměstnavatele k novému, přejímajícímu zaměstnavateli**. Přejímající zaměstnavatel tedy v těchto případech spolu s příslušnými činnostmi přebírá též zaměstnance, kteří tyto činnosti u dosavadního zaměstnavatele vykonávali. Na přejímajícího zaměstnavatele přechází automaticky veškerá ujednání, tedy pracovní smlouvy, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale též práva a povinnosti z kolektivní smlouvy (ty však jen na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce kalendářního roku následujícího po roce, v němž došlo k přechodu práv a povinností).

Protože zaměstnanci (ani jejich zástupci) nemohou přechodu práv a povinností nijak zabránit, chrání zákoník práce jejich práva v § 339 zákoníku práce alespoň tak, že stanoví povinnost dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele dotčené zaměstnance, resp. jejich zástupce o přechodu práv a povinností **informovat** a povinnost s nimi tento přechod **projednat**.

<sup>1</sup> Viz VRAJÍK, M. Náhrada škody zaměstnavatelem zaměstnanci. *Praktická personalistika* 11–12/2018, s. 34 a násl.

Tyto povinnosti konkrétně znamenají, že oba zaměstnavatelé (dosavadní i přejímající) musí **nejméně 30 dnů před přechodem práv a povinností informovat** odborovou organizaci a radu zaměstnanců o stanoveném nebo navrhovaném datu přechodu, o důvodech přechodu, o právních, ekonomických a sociálních důsledcích přechodu, jakož i o připravovaných opatřeních ve vztahu k zaměstnancům, a tyto skutečnosti s nimi též **projednat** za účelem dosažení shody.

Pokud u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců nepůsobí, jsou zaměstnavatelé povinni o výše uvedených skutečnostech **informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni**, opět nejméně 30 dnů před nabytím účinnosti přechodu práv a povinností.

Smyslem a účelem je zde tedy **zajistit, aby dotčení zaměstnanci či jejich zástupci měli v dostatečném předstihu k dispozici informace** ohledně toho, že dochází k přechodu práv a povinností, kdo bude jejich novým zaměstnavatelem, kdy a proč k přechodu dojde a jaké budou důsledky těchto změn pro zaměstnance.

Zaměstnanci pak na toto včasné oznámení přechodu práv a povinností mohou reagovat dáním výpovědi, přičemž pokud **výpověď dají ještě přede dnem účinnosti přechodu práv a povinností** a ve výpovědi uvedou, že důvodem výpovědi je právě tento přechod práv a povinností, řídí se výpovědní doba § 51a zákoníku práce a **pracovní poměr skončí dnem předcházejícím dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností** z pracovněprávních vztahů. Zákonná dvouměsíční ani delší sjednaná výpovědní doba se zde tedy obecně neuplatní.<sup>2</sup>

### PŘÍKLAD 1

*Pan Kopecký pracuje u společnosti Porta, s. r. o., v závodě Kolín. U společnosti nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců. Společnost Porta, s. r. o., se rozhodne celý závod Kolín odstěpit do samostatné společnosti Porta Kolín, s. r. o. Společnost Porta, s. r. o., musí o tomto záměru nejméně 30 dnů předem řádně informovat všechny zaměstnance zařazené v závodě Kolín, protože jsou přechodem přímo dotčeni. Pan Kopecký se v návaznosti na toto oznámení rozhodne, že do společnosti Porta Kolín, s. r. o., přejít nechce, protože jednatelem této dceřiné společnosti má být osoba, s níž nemá dobré pracovní ani osobní zkušenosti. Pan Kopecký proto může pracovní poměr rozvázat výpovědí podle § 51a zákoníku práce tak, že pracovní poměr pana Kopeckého skončí ještě přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností.*

## DŮSLEDKY VČASNÉHO NEOZNÁMENÍ PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ ZAMĚSTNAVATELEM

V praxi dochází k případům, kdy zaměstnavatelé výše uvedenou povinnost nesplní a přechod práv a povinností zaměstnancům nebo jejich zástupcům včas **neoznámí** (natož aby tuto změnu řádně **projednali**). Buď zaměstnavatelé přechod práv a povinností neoznámí a neprojednávají **vůbec**, a zaměstnanci se o něm dozví bez oznámení a projednání tím, že přechod fakticky nastane, nebo sice zaměstnavatelé přechod práv a povinností oznámí a případně též projednají, ale jen v těsném předstihu, takže zaměstnanci nemají již možnost nijak reagovat.

Takové jednání je **porušením právní povinnosti** zaměstnavatele a zaměstnavatel je proto **povinen nahradit škodu**, která tímto jednáním zaměstnancům nebo jejich zástupcům vznikla.

<sup>2</sup> Výjimkou by bylo, pokud by byl přechod práv a povinností oznámen a výpověď dána v takovém předstihu, že by stihla uplynout i zákonná nebo smluvní výpovědní doba – pak pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, nikoliv až dnem předcházejícím dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností.

Ve vztahu k **zástupcům zaměstnanců** toto již dovodila i judikatura Nejvyššího soudu, v níž se uvádí, že vznikne-li odborové organizaci „*porušením povinnosti zaměstnavatele informovat ji o uvedené přeměně a tuto přeměnu s ní před její účinností projednat škoda, může odborová organizace uplatnit právo na její náhradu*“.<sup>3</sup> V praxi je nicméně třeba upozornit, že odborová organizace by musela ve sporu tvrdit a dokázat nejen porušení právní povinnosti zaměstnavatele, ale též **vznik škody a příčinnou souvislost** mezi porušením povinnosti a vzniklou škodou.

Právě prokazování vzniklé škody bude přinejmenším složité, protože si lze jen těžko představit skutečnou škodu, která by odborové organizaci neinformováním a neprojednáním přechodu práv a povinností vznikla.<sup>4</sup>

Ve vztahu k **zaměstnancům** se lze rovněž opřít o judikaturu Nejvyššího soudu, podle níž ve vztahu k neoznámění přechodu práv a povinností platí, že „*v případě, že dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel tyto povinnosti nesplní a že ani jinak nezajistí, aby se příslušný odborový orgán, rada zaměstnanců nebo jednotliví zaměstnanci o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů řádně a včas dozvěděli, odpovídají tím zaměstnancům za škodu, která by jim v důsledku porušení těchto právních povinností vznikla*“.<sup>5</sup>

Zaměstnanci však budou rovněž muset v souladu s § 265 odst. 2 zákoníku práce kromě porušení právní povinnosti **tvrdit a prokázat také vznik škody a příčinnou souvislost** mezi porušením povinnosti a vzniklou škodou. **Vzhledem k tomu, že při včasém oznámení přechodu práv a povinností smí zaměstnanci rozvázat pracovní poměr předem dnem přechodu, může zaměstnancům škoda vzniknout.**

Pokud totiž zaměstnanec přejít k přejímajícímu zaměstnavateli nechce a má například konkrétní nabídky od jiných zaměstnavatelů, u nichž by mohl nastoupit do práce, mohla by mu porušením povinnosti včas oznámit přechod práv a povinností vzniknout škoda v podobě **ušlého výdělku** od potenciálního zaměstnavatele, jehož nabídku zaměstnanec nevyužil, protože nevěděl o možnosti vyvázat se ze stávajícího pracovního poměru bez nutnosti dodržet zákonnou či sjednanou výpovědní dobu. Je nicméně otázkou, za jakých okolností a v jakém rozsahu by tuto náhradu škody soudy příznávaly – roli by určitě hrál „skutkový terén“ daného případu, tedy jak reálná byla možnost zaměstnance odejít k jinému zaměstnavateli, za jakých podmínek, a jak by se zaměstnanec vyvazoval ze stávajícího pracovního poměru, kdyby nemělo dojít k přechodu práv a povinností.

## PŘÍKLAD 2

*Okolnosti jako v příkladu 1, avšak společnost Porta, s. r. o., zaměstnance o přechodu práv a povinností včas neinformuje. Teprve v den, kdy už přechod nabyl účinnosti, zašle zaměstnancům na jejich služební e-mailové adresy krátké oznámení o tom, že jejich pracovní poměry k „dnešnímu dni“ přešly na nástupnickou společnost Porta Kolin, s. r. o. Pan Kopecký již tedy nemůže postupovat podle § 51a zákoníku práce, a i když dá výpověď z pracovního poměru, bude muset dodržet zákonnou dvouměsíční výpovědní dobu. Jestliže pan Kopecký prokáže, že přitom mohl nastoupit do pracovního poměru u konkurenční společnosti Korond, a. s., ale tato společnost v mezidobí již přijala jiného uchazeče (byť měla zájem hlavně o pana Kopeckého), bude společnost Porta, s. r. o., povinna nahradit panu Kopeckému způsobenou škodu.*

Od výše uvedených případů je ještě třeba odlišit případy, kdy zaměstnavatel odborovou organizaci (nebo radu zaměstnanců) včas informuje a přechod s ní projedná, ale

<sup>3</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. října 2015, sp. zn. 21 Cdo 4952/2014.

<sup>4</sup> K tomu viz též SUCHÁ, B. *Neplnění informačních povinností při přechodu práv a povinností se zaměstnavateli nemusí vyplatit – opět potvrzeno Nejvyšším soudem*. In epravo.cz: <https://www.epravo.cz/top/clanky/neplneni-informacnich-povinnosti-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-se-zamestnavatelim-nemusi-vyplatit-opet-potvrzeno-nejvyssim-soudem-100440.html>.

<sup>5</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012.

odborová organizace tyto informace nepředá dotčeným zaměstnancům. V takovém případě zaměstnavatel není povinen nahradit vzniklou škodu, protože neporušil své povinnosti, ale za případnou škodu zaměstnancům odpovídá dotčená odborová organizace.

## PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ A PROBÍHAJÍCÍ SOUDNÍ SPORY

Větší potíž v praxi nastává v případech **již rozvázaných pracovních poměrů, ohledně nichž se vede soudní spor**. Jde o případy, kdy pracovní poměr skončil ještě před účinností přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ale zaměstnanec napadl neplatnost rozvázání pracovního poměru (dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době) u soudu, oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání (viz § 69 zákoníku práce) a **soudní spor v době účinnosti přechodu práv a povinností trvá**.

Ustanovení § 338 odst. 4 zákoníku práce totiž stanoví, že práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny. **Zaměstnavatelé si však musí uvědomit, že pokud probíhá spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru, nemohou si být jisti, zda pracovní poměr do dne převodu zanikl, nebo ne.**

Jestliže totiž soud určí, že byl pracovní poměr rozvázán neplatně, pak ke dni přechodu práv a povinností trval a pracovní poměr takového zaměstnance přešel na nového zaměstnavatele. Jestliže naopak zaměstnanec v soudním řízení úspěšný nebude, pak ke dni přechodu práv a povinností pracovní poměr již neexistoval a přejít na nového zaměstnavatele nemohl.

Jak dosavadní, tak přejímající zaměstnavatel by v takové situaci **měli** z opatrnosti s takovým zaměstnancem zacházet tak, jako by jeho pracovní poměr existoval, tedy jej **o přechodu práv a povinností řádně a včas informovat**. Pokud tak totiž neučiní, **hrozí, že budou muset zaměstnanci nahradit způsobenou škodu** – k tomu viz další výklad.

Zaměstnanec, který o přechodu práv a povinností **neví**, totiž pravděpodobně žaluje ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru **pouze dosavadního zaměstnavatele**. Pokud zaměstnanec ve sporu uspěje, **bude rozsudek závazný pouze pro něj a dosavadního zaměstnavatele**, což prakticky znamená, že:

- přejímající zaměstnavatel i tak nebude povinen zaměstnanci přidělovat práci, protože vůči němu neplatnost rozvázání pracovního poměru nebyla určena; a zároveň
- přejímající zaměstnavatel nebude povinen zaměstnanci za dobu ode dne účinnosti přechodu práv a povinností ani platit náhradu mzdy či platu podle § 69 zákoníku práce, opět proto, že nebyl účastníkem soudního řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.<sup>6</sup>

Na první pohled by se tak mohlo zdát, že výše uvedený postup je „ideálním řešením“, jak se zbavit nepohodlného zaměstnance, neboť ten vysoudí neplatnost rozvázání pracovního poměru jen vůči dosavadnímu zaměstnavateli, což mu vzhledem k uvedenému není příliš platné.

### PŘÍKLAD 3

*Paní Tichá byla zaměstnána u společnosti Porta, s. r. o., v závodě Kolín a její pracovní poměr zanikl okamžitým zrušením ještě před odštěpením tohoto závodu do společnosti Porta Kolín, s. r. o. Paní Tichá se soudí o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, ale společnost Porta, s. r. o., jí přechod práv a povinností neoznámila. Paní Tichá sice ve sporu uspěla, ale pravomocný rozsudek je jen vůči společnosti Porta, s. r. o. Společnost Porta Kolín, s. r. o., jím proto není vázána a nemusí paní Tichou zaměstnávat ani jí platit náhradu mzdy. Společnost Porta, s. r. o., pak paní Tiché poskytne náhradu mzdy jen za dobu do účinnosti přechodu práv a povinností.*

<sup>6</sup> Viz v judikatuře rozsudky Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. února 2010, sp. zn. 21 Cdo 4780/2008, ze dne 26. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 268/2012, nebo ze dne 20. listopadu 2014, sp. zn. 21 Cdo 3229/2013.

V takovém případě **jsou však oba zaměstnavatelé, jak dosavadní, tak přejímající, povinni zaměstnanci nahradit způsobenou škodu** podle § 265 odst. 2 zákoníku práce<sup>7</sup>, přičemž:

- porušením právní povinnosti je zde **porušení povinnosti informovat zaměstnance** (nebo zástupce zaměstnanců) **o přechodu práv a povinností**;
- škodou je zde **ušlý výdělek – ušlá náhrada mzdy či platu za dobu trvání soudního sporu, ale též nadále**, protože zaměstnanec by musel být i dále zaměstnáván. Není přitom jasné a judikatura v tomto nedává žádné vodítko, za jak dlouhou dobu lze náhradu škody poskytnout, resp. zda a jak je tato doba vůbec omezena;
- příčinná souvislost je zde prakticky vždy **dána**, protože pokud by zaměstnanec o přechodu práv a povinností byl řádně informován, mohl by na tuto situaci procesně korektně reagovat tím, že navrhne vstup přejímajícího zaměstnavatele do soudního řízení. Neplatnost rozvázání pracovního poměru by pak byla určena vůči **oběma zaměstnavatelům** a přejímající zaměstnavatel by byl povinen zaměstnanci přidělovat práci a platit mu za ni mzdu či plat.

#### PŘÍKLAD 4

*Okolnosti jako v příkladu 3. Paní Tichá má však vzhledem k popsáním okolnostem právo na náhradu škody, protože společnost Porta, s. r. o., ji neinformovala o přechodu práv a povinností, ačkoliv to byla její povinnost. Škodou je zde náhrada mzdy podle § 69 zákoníku práce, která by paní Tiché jinak za dobu trvání soudního sporu příslušela, jakož i ušlý výdělek za dobu od nabytí právní moci rozsudku, protože paní Tichou by společnost Porta Kolín, s. r. o., musela zaměstnávat, kdyby společnost Porta, s. r. o., splnila informační povinnost.*

Zaměstnavatelům lze proto důrazně doporučit, aby **přechod práv a povinností oznamovali nejen zaměstnancům, kteří aktuálně konají práci, ale i těm, jejichž pracovní poměr již skončil, pokud u soudu napadli neplatnost rozvázání pracovního poměru nebo ji dosud s ohledem na běžící lhůtu napadnout mohou.**

Obdobně jako výše pak lze dovodit, že pokud zaměstnavatel svou povinnost informovat zaměstnance o přechodu splní vůči **odborové organizaci** nebo radě zaměstnanců, ale ti to zástupci zaměstnanců informace nepředají dotčeným zaměstnancům, není zaměstnavatel povinen hradit dotčeným zaměstnancům škodu. Tuto škodu v takovém případě musí nahradit příslušná odpovědná odborová organizace nebo rada zaměstnanců.

## ZÁVĚR

V případech přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů musí tedy dosavadní i přejímající zaměstnavatel splnit informační a projednávací povinnosti vyplývající ze zákoníku práce, a to vůči všem dotčeným zaměstnancům včetně těch, kteří se v danou dobu s dosavadním zaměstnavatelem soudí, resp. v blízké budoucnosti mohou soudit o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. V opačném případě může zaměstnancům vzniknout škoda, přičemž nejpálčivějším případem jsou právě zaměstnanci, kteří uspějí v soudním řízení, a mají tak nárok na náhradu mzdy či platu za dobu trvání soudního sporu. Tuto škodu vzniklou porušením povinnosti informovat zaměstnance o přechodu práv a povinností jsou zaměstnavatelé povinni zaměstnanci nahradit.

<sup>7</sup> Viz judikáty citované v předchozí poznámce pod čarou.