

1.2.1.1 Specifikum převodu kolektivních smluv

V případě kolektivních smluv český zákonodárce využil (i když pouze částečně) možnost danou čl. 3 odst. 2 *Směrnice o Přechodu* a omezil v § 338 zákoníku práce jejich účinnost nejdéle do konce následujícího kalendářního roku. Bude tedy vždy záležet na tom, kdy k přechodu práv a povinností dojde. Pokud to bude na počátku kalendářního roku, bude kolektivní smlouva platit necelé dva roky, ke konci kalendářního roku se může jednat o období o něco málo delší než jeden rok (účinnost v obou případech může skončit i dříve).

Pokud jde o samotný převod kolektivních smluv, je nutno poukázat na stanovisko generálního advokáta Španěla jménem *Pedro Cruz Villalóna*, ze dne 19. 2. 2013 k rozsudku SD EU C-426/11. V projednávané věci šlo o otázku, zda *Směrnice o Přechodu*, resp. její čl. 3 odst. 2, poskytuje ochranu pouze pro odkazy na statická ustanovení kolektivních smluv nebo rovněž pro odkazy na ustanovení dynamická.

Stručné popsání případu: V roce 2002 bylo oddělení pro volnočasové aktivity London Borough of Lewisham Council (dále jen Rada) převedeno na CCL Limited (soukromou společnost – dále jen CCL). V květnu 2004 CCL pak převedla podnik na Parkwood Leisure Limited (dále jen Parkwood). Když byl podnik součástí Rady, vztahovaly se na pracovní smlouvy zaměstnanců podmínky vyjednané v rámci National Joint Council for Local Government Services (dále jen NJC), což je subjekt kolektivního vyjednávání v místním veřejném sektoru. Pracovní smlouvy zaměstnanců obsahovaly následující ujednání: „*Během vašeho zaměstnání u Rady budou vaše pracovní smlouvy a podmínky zaměstnání v souladu s kolektivními dohodami vyjednáványmi příležitostně ze strany NCJ, doplněnými dohodami uzavřenými místně prostřednictvím vyjednávacích výborů Rady*“.

V okamžiku kdy Rada převáděla zaměstnance na CCL, platila kolektivní smlouva sjednaná pro období od 1. dubna 2002 do 31. března 2004. V květnu 2004 pak došlo k převodu z CCL na Parkwood. V červnu 2004 NCJ vydala novou kolektivní smlouvu, jejíž platnost byla stanovena zpětně ke dni 1. dubna 2004. K vydání nové kolektivní smlouvy došlo tedy až po přechodu práva a povinností a tak Parkwood rozhodla, že se na ni tato kolektivní smlouva nevztahuje. Vzhledem k tomu, že se Parkwood odmítla podřídit podmínkám nové kolektivní smlouvy, domáhali se zaměstnanci plnění soudní cestou.

Britský Supreme Court se v předmětné věci obrátil na SD EU s předběžnými otázkami, které směřovaly zejména na dynamická smluvní práva. SD EU byly položeny následující předběžné otázky:²⁷

²⁷ Britský Supreme Court se na SD EU obrátil se třemi předběžnými otázkami – pro potřeby závěrů této kapitoly se však autorka věnovala pouze prvním dvěma.

Otázka první – *Platí v případě, kdy má – stejně jako v projednávané věci – zaměstnanec vůči převodci smluvní právo na to, aby se na něj vztahovaly podmínky, jež jsou příležitostně vyjednány a dohodnuty subjektem kolektivního vyjednávání jakožto třetí stranou,*²⁸

- a) aby takové právo bylo chráněné a vymahatelné vůči nabyvateli v případě relevantního převodu, na nějž se vztahuje zmíněná směrnice;
- b) opravňuje vnitrostátní soudy k tomu, aby měly za to, že je takové právo chráněné a vymahatelné vůči nabyvateli v případě relevantního převodu, na nějž se vztahuje zmíněná směrnice; nebo
- c) zakazuje vnitrostátním soudům, aby měly za to, že je takové právo chráněné a vymahatelné vůči nabyvateli v případě relevantního převodu

Otázka druhá: *Za okolností, kdy členský stát splnil své povinnosti ohledně provedení minimálních požadavků článku 3 směrnice 2001/23, avšak kdy vystává otázka, zda je prováděcí opatření potřeba vykládat v tom smyslu, že jdou nad rámec těchto požadavků (to způsobem, který je příznivý pro chráněné zaměstnance, neboť jim přiznává dynamická smluvní práva vůči nabyvateli), tak mohou soudy členského státu na výklad prováděcích právních předpisů uplatňovat vnitrostátní právo, a to vždy pod podmínkou, že tento výklad není v rozporu s právem Společenství, anebo musí být pro takový výklad zvolen jiný přístup, a pokud ano, jaký?*

SD EU na obě výše uvedené otázky odpovídal v kontextu čl. 3 odst. 3 *Směrnice o Přechodu* tedy, zda tato *Směrnice o Přechodu* členskému státu ukládá, umožňuje či zakazuje převedení dynamických ustanovení odkazujících na budoucí kolektivní smlouvy.

SD EU odkázal na svůj rozsudek ve věci *Werhof*²⁹, kde rázně vyloučil možnost, že by *Směrnice o Přechodu* ukládala členským státům povinnost převedení odkazů na dynamická ustanovení odkazující na budoucí kolektivní smlouvy. Avšak věc *Werhof* byla svoji podstatou odlišná než tento souzený případ.

Důvod proč SD EU odmítla v případě *Werhof* dynamickou ochranu pracovních podmínek, jsou zvláštní skutkové podstaty uvedené v předmětné věci (a) pan Werhof byl německý zaměstnanec v hutnickém průmyslu a jeho pracovní smlouva platná v okamžiku přechodu práv a povinností obsahovala odkaz na statické ustanovení odkazující na platové podmínky sjednané v konkrétní kolektivní smlouvě, (b) Spolková republika Německo využila možnosti čl. 3 odst. 2 *Směrnice o Přechodu* a omezila platnost kolektivních smluv použitelných

²⁸ Vykládáno s ohledem na rozsudek Soudního dvora ze dne 9. března 2006, *Werhof* (C-499/04, Sb. rozh. s. I-2397

²⁹ Rozhodnutí SD EU, ze dne 9. března 2006, C-499/04, ve věci *Werhof*.

v okamžiku převodu na maximální dobu jednoho roku. Za těchto zvláštních skutečností se pan Werhof dovolával dynamické ochrany, tedy pozdější kolektivní smlouvy, platné po kolektivní smlouvě použitelné v okamžiku převodu, navzdory tomu, že jeho pracovní smlouva žádné dynamické ustanovení neobsahovala (obsahovala ustanovení statické na konkrétní kolektivní smlouvu) Z tohoto důvodu, tedy SD EU žádosti pana Werhofa odmítl.

Generální advokát navíc uvedl, že skutečnost, kdy Spolková republika Německo omezila dobu pro zachování pracovních podmínek z kolektivních smluv podle čl. 3 odst. 2 *Směrnice o Přechodu*, je rovněž pro toto posouzení důležitá. I kdyby pracovní smlouvy obsahovaly dynamické odkazy na stávající i budoucí kolektivní smlouvy, členské státy by stejně měly možnost omezit jejich účinky, pokud zajistily jejich platnost po dobu minimálně jednoho roku – tak jak tomu bylo v německé právní úpravě.

Závěr z případu *Werhof* není to, že by odkaz na dynamické ustanovení na budoucí kolektivní smlouvy nebyl slučitelný se *Směrnici o Přechodu*. Rozsudek *Werhof* pouze vyloučil výklad, podle kterého by *Směrnice o Přechodu* ukládala členským státům dynamickou ochranu i v případě, kdy smlouva obsahuje odkaz na statické ustanovení. A navíc v případě, kdy dotčený členský stát omezil účinky kolektivních smluv platných v okamžiku převodu na dobu jednoho roku.

Pokud se vrátíme k původnímu britskému případu:

- Britský právní řád nevyužil výjimku z čl. 3 odst. 2 *Směrnice o Přechodu* a neomezení účinnost převedených kolektivních smluv minimálně na dobu jednoho roku;
- pracovní smlouva platná v okamžiku převodu pak obsahovala dynamické ustanovení odkazující na kolektivní smlouvy vyjednané v rámci NJC (tedy nikoliv na konkrétní kolektivní smlouvu). V okamžiku převodu tedy zaměstnanci podniku spoléhali na výslovný a přesný závazek podřídit se pracovním podmínkám vyplývajícím ze stávajícího i budoucího kolektivního vyjednávání v rámci uvedeného subjektu.

Generální advokát v posuzovaném případě tedy potvrdil, že *Směrnice o Přechodu* nebrání členským státům připustit samotnou existenci odkazů na dynamické ustanovení. Doslovné znění *Směrnice o Přechodu* to nezakazuje a její čl. 8 to potvrzuje, když stanoví, „že uvedená směrnice se nedotýká práva členských států podporovat či povolovat uzavírání kolektivních smluv [...] příznivějších pro zaměstnance.“

S ohledem na uvedené argumenty Generální advokát dospěl k závěru, že čl. 3 odst. 3 *Směrnice o Přechodu* musí být vykládán v tom smyslu, že v zásadě

nebrání, aby členské státy umožnily v důsledku přechodu převedení dynamických ustanovení odkazujících na stávající a budoucí kolektivní smlouvu, která byla svobodně sjednána stranami pracovní smlouvy.³⁰

Vzhledem k tomu, že Česká republika určitým způsobem v § 338 zákoníku práce omezila účinnost kolektivních smluv (do konce roku následujícího po přechodu práv a povinností), ale odkazy na dynamická ustanovení kolektivních smluv nevyloučila, případné odkazy na dynamická ustanovení by se na nabyvatele uplatnila pouze do doby platnosti převedené kolektivní smlouvy (tzn. do konce následujícího kalendářního roku po přechodu práv a povinností).

1.2.1.2 Specifika přechodu práv a povinností mezi soukromým zaměstnavatelem a státem

K určitému specifiku dojde, když se přechod práv a povinností realizuje mezi soukromým zaměstnavatelem a státem. Ačkoliv základním principem přechodu práv a povinností je pravidlo, že zaměstnanec nesmí být tímto přechodem (*de facto* změnou zaměstnavatele) dotčen, specifická situace nastává u přechodu práv a povinností ze soukromé obchodní korporace, odměňující své zaměstnance za práci mzdou, a to na státní organizaci, která patří dle ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce mezi zaměstnavatele, kteří jsou povinni poskytovat svým zaměstnancům za práci plat. Na rozdíl od odměňování mzdou je systém odměňování zaměstnanců platem poměrně rigidní. Dle ustanovení § 122 odst. 1 zákoníku práce není až na výjimky vyplývající ze zvláštních právních předpisů možné určit plat jiným způsobem v jiném složení a v jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak. Už z tohoto faktu vyplývá, že zaměstnavatel odměňující platem ani nemůže jako přejímající zaměstnavatel respektovat mzdové podmínky zaměstnance, které si sjednal u dosavadního zaměstnavatele, pokud by neodpovídaly právní úpravě odměňování za práci, jíž je přejímající zaměstnavatel vázán. Z tohoto oprávněného důvodu tak přejímající zaměstnavatel nevstoupí plně do práv a povinností přejímajícího zaměstnavatele. Změna způsobu odměňování ze mzdy na plat může u přecházejícího zaměstnance vést k významnému snížení jeho odměny za práci. Pokud to pro zaměstnance není přijatelné, může v souladu s § 339a zákoníku práce dát výpověď z pracovního poměru (nebo se na

³⁰ Doslovné znění odpovědi Generálního advokáta na první a druhou otázku je následující: „Článek 3 odst. 3 směrnice Rady 2001/23 ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, musí být vykládán v tom smyslu, že v zásadě nebrání tomu, aby členské státy stanovily možnost, že dynamická ustanovení odkazující na stávající a budoucí kolektivní smlouvy svobodně sjednané stranami pracovní smlouvy byla převedena v důsledku převodu podniků.“

skončení pracovního poměru s novým zaměstnavatelem dohodnout) ve lhůtě dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností a následně se u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností, a že mu tedy vzniklo právo na odstupné.³¹

Ke změně mzdových podmínek při přechodu na stát se několikrát vyjádřil i SD EU, např. ve věci *Johanna Maria Boor/Delahaye vs. Ministre de la Fondation publique et de la Réforme administrative*.³²

Stručné popsání případu *Johanna Maria Boor/Delahaye*: SD EU se zabýval změnou mzdových podmínek paní Johanny Boor (Delahaye), která byla zaměstnancem neziskové společnosti vzdělávající nezaměstnané. Vzhledem k tomu, že tyto činnosti převzalo přímo Lucembursko, resp. ministerstvo školství, přešla paní Boor společně s ostatními zaměstnanci přímo na stát, ve kterém bylo odměňování řízeno vnitrostátními předpisy. Podle těchto předpisů byla zařazena i paní Boor, které se však v důsledku toho snížila mzda o 37 %. Soud (na rozdíl od své rozhodovací praxe týkající se soukromého sektoru) ve svém rozhodnutí dospěl k závěru, že „v zásadě nic nebrání tomu, aby v případě převodu podniku z právnické osoby na stát, tento stát jako nový zaměstnavatel snížil výši příjmu dotýčných zaměstnanců za účelem dosažení souladu s platnými vnitrostátními pravidly týkajícími se státních zaměstnanců.“³³ Na druhou stranu ale také uvedl, že pokud k takovéto změně dojde, jedná se o podstatné zhoršení mzdových podmínek, na které může zaměstnanec reagovat v souladu s vnitrostátní právní úpravou (v ČR pak § 339a zákoníku práce).

Ve věci *Ivana Scattolon vs. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*³³ mimo jiné odkazující na výše uvedenou věc, se pak SD EU zabýval obdobným případem.

Stručné popsání případu *Ivana Scattolon*: V Itálii byly od 1. ledna 2000 převedeny na stát všechny úklidové a pomocné služby v italských státních školách, které byly do té doby vykonávány zčásti státními zaměstnanci a zčásti zaměstnanci municipalit (obcí). Jednou z dotčených zaměstnankyň byla paní Scattolon, která byla zaměstnaná u obce jako uklízečka jedné ze státních škol. Když byla převedena na stát, byla jí stejně jako ostatním zaměstnancům upravena mzda podle vnitrostátních italských předpisů s tím, že jí byla uznána 9letá

³¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša; HŮRKA, Petr; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 741. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-723-0 – citace vlastního textu autorky u § 338 a 339.

³² Rozhodnutí SD EU ze dne 11. 11. 2014, C 425/02, ve věci *Johanna Maria Boor*, narozená Delahaye, k tomu názor Generálního advokáta, Opinion of Advocate General Philippe Léger ze dne 17. června 2004.

³³ Rozhodnutí SD EU, ze dne 6. 9. 2011, C 108/10, ve věci *Ivana Scattolon*.

praxe. Paní Scattolon proti tomu ale protestovala s tím, že tuto práci vykonávala jako zaměstnankyně obce už od roku 1980 a že by jí měla být uznána celá praxe. V této souvislosti soud zdůraznil, že délka zaměstnání u převodce (dosavadního zaměstnavatele) musí být zohledněna při určení úrovně mzdy, resp. platu u státu. V návaznosti na případ *Delahaye* (viz výše) tak soud potvrdil, že může dojít ke změně mzdových podmínek převáděného zaměstnance, pokud tak stanoví vnitrostátní předpisy, ale že taková změna nesmí vyústit ještě ve výraznější snížení mzdy jen z toho důvodu, že nebylo dostatečně přihlédnuto k předchozí praxi zaměstnance.

1.2.1.3 Rozdílné podmínky zaměstnanců přejímajícího zaměstnavatele vs. rovné zacházení

Přechod práv a povinností často způsobí, že zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele mohou mít po určité době nestejné nároky v pracovní právní a sociální oblasti (převedení zaměstnanci versus původní zaměstnanci). Tuto situaci však dle názoru autorky nelze považovat za nerovné zacházení se zaměstnanci ve smyslu § 16 a 110 zákoníku práce.

Rozdílné podmínky u zaměstnanců přejímajícího zaměstnavatele vzniknou při přechodu práv a povinností automaticky ze zákona, jejich důvodem je tedy objektivní skutečnost a nikoliv tedy subjektivní rozhodnutí zaměstnavatele, které by mohlo založit nerovné zacházení. Přejímající zaměstnavatel proto nemůže být za tento stav jakkoliv sankcionován ze strany státních úřadů, protože jej nezpůsobil a nemá ani možnost rozdílné podmínky v době přechodu ani bezprostředně po něm jakkoliv ovlivnit.

Předmětná situace rozhodně nemůže být ani řešena tím, že by převodce na zaměstnance začal aplikovat (vybral jim), nejvýhodnější úpravu všech podmínek po přechodu práv a povinností existujících u převodce (tedy podmínky převedených a podmínky stávajících zaměstnanců) – tedy tzv. metodu „*cherry picking*“³⁴.

- S touto metodou „*cherry picking*“ nelze souhlasit z níže uvedených důvodů:
- rozdílné podmínky u zaměstnanců nabyvatele vznikají při přechodu práva povinností automaticky ze zákona, jejich důvodem je tedy objektivní skutečnost a nikoliv subjektivní rozhodnutí zaměstnavatele, které by mohlo zakládat nerovné zacházení;
 - nabyvatel nemá možnost rozdílné podmínky v době přechodu práv a povinností ani bezprostředně po něm jakkoliv ovlivnit – změna podmínek převedených zaměstnanců by byla v rozporu s povinností nabyvatele neposkytovat převedeným zaměstnancům méně výhodné pracovní a mzdové podmínky, než jim poskytoval převodce;

³⁴ Srov. též [https://en.wikipedia.org/wiki/Cherry_picking_\(fallacy\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Cherry_picking_(fallacy)).

- vybírání výhodnějších podmínek od nabyvatele a výhodnějších podmínek od převodce by bylo v rozporu s cílem *Směrnice o Přechodu*, tzn. s cílem zajistit zaměstnanci pokračování jeho pracovního poměru u nabyvatele za stejných pracovních a mzdových podmínek, za kterých pracoval u převodce;
- vybrání výhodnějších podmínek pro převedené zaměstnance by mohlo způsobit, že jejich pracovní podmínky by byly nakonec lepší, než podmínky ostatních zaměstnanců nabyvatele. Rovného zacházení by tedy dosaženo nebylo;
- nutnost dočasně po přechodu práv a povinností se zaměstnanci zacházet rozdílně akceptoval i Nejvyšší soud ČR,³⁵ a to v souvislosti s povinností přejímajícího zaměstnavatele dodržovat stávající kolektivní smlouvu až do skončení její účinnosti. O nutnosti dodržování vnitřních předpisů převodce nabyvatelem Nejvyšší soud ČR, dle informací autorky, dosud nerozhodoval.

Změna podmínek po daném přechodu práv a povinností:

Otázkou je kdy a jak může nabyvatel předmětné podmínky po přechodu práv změnit. Jak potvrdil ve svých rozhodnutích SD EU,³⁶ základním cílem *Směrnice o Přechodu* je, aby byla v případech přechodu práv a povinností zachována práva zaměstnanců vyplývající z jejich pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, tedy zajistit zaměstnanci pokračování jeho pracovního poměru u nabyvatele za stejných podmínek, za kterých pracoval u převodce. Práva a povinnosti proto přecházejí od převodce na nabyvatele v nezměněné podobě.

Nabyvatel tak bude po přechodu práv a povinností oprávněn jednostranně změnit nebo zrušit vnitřní předpisy, případně se dohodnout s převedenými zaměstnanci na změnách jejich pracovních smluv, s odborovou organizací na změně kolektivní smlouvy pouze za dodržení následujících pravidel stanovených SD EU:

- změna v obsahu pracovního poměru převedených zaměstnanců ze strany nabyvatele je sice možná, ale pouze ve stejném rozsahu a za stejných podmínek, za jakých by tak mohla učinit převodce – lze tedy činit pouze tzv. běžné změny. Navíc přechod práv a povinností nikdy nemůže být sám o sobě důvodem změn pracovního poměru převedených zaměstnanců;³⁷
- jasná kritéria pro odlišení běžných změn a změn v důsledku přechodu práv a povinností nejsou stanovena, každou situaci je nutné posoudit podle

³⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006, rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007.

³⁶ Rozhodnutí SD EU, ze dne 10. 2. 1988, C-324/86, ve věci *Daddy's Dance Hall*, Sb. rozh. 1988, s. 739, které stanoví „tato ochrana zaměstnanců je záležitostí veřejného zájmu a nezávisí na vůli stran pracovní smlouvy. Ustanovení *Směrnice o Přechodu* je proto třeba považovat za kogentní, takže se od nich není možné odchýlit v neprospěch zaměstnanců.“

³⁷ Rozhodnutí SD EU, ze dne 10. 2. 1988, C-324/86, ve věci *Daddy's Dance Hall*.

konkrétních okolností daného případu. Jako nepřipustné změny v důsledku přechodu práv a povinností jsou však ze strany SD EU vyhodnoceny situace, kdy jsou změny provedeny pouze za účelem sjednocení podmínek všech zaměstnanců.³⁸ Generální advokát při SD EU dále ve svém stanovisku uvedl jako okolnost nasvědčující změně z důvodu přechodu práv a povinností např. skutečnost, zda k daným změnám došlo ve stejnou dobu jako k přechodu práv a povinností;³⁹

- zaměstnanec se nemůže vzdát svých práv podle *Směrnice o Přechodu*, a to ani, pokud budou tato práva kompenzována určitými výhodami, v jejichž důsledku nebude výsledná situace převedeného zaměstnance u nabyvatele horší, než byla u převodce;⁴⁰
- za změnu pracovních podmínek SD EU považuje například i změnu výplatního termínu u nabyvatele;⁴¹
- pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě musí nabyvatel zachovat až do dne rozvázání kolektivní smlouvy (pokud dojde k dohodě mezi nabyvatelem a odborovou organizací) nebo do uplynutí platnosti kolektivní smlouvy nejpozději ve smyslu § 338 (2) zákoníku práce do konce následujícího kalendářního roku po přechodu práv a povinností nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy na základě ujednání mezi nabyvatelem a odborovou organizací.⁴²

³⁸ Rozhodnutí SD EU, ze dne 6. 11. 2003, C-4/01 ve věci *Serene Martin*. Jak ovšem vyplývá z rozhodnutí SD EU ve věci *Boor* ze dne 11. 11. 2004, C-425/02, sjednocení pracovních podmínek všech zaměstnanců nabyvatele nelze jako kritérium aplikovat bez posouzení konkrétních okolností případu. SD EU v daném případě posoudil jako odůvodněnou změnu pracovních podmínek situaci, kdy byla zaměstnankyně převedena z neziskové organizace do státního sektoru a její mzda byla poté uzpůsobena tabulkovým platům státních zaměstnanců. Ačkoliv tedy v tomto případě byla změna pracovních podmínek zapříčiněna převodem, SD EU logicky uzavřel, že nabyvatel může převedenému zaměstnanci snížit mzdu, pokud tato vyplývá z právních předpisů o odměňování zaměstnanců státní správy.

³⁹ Stanovisko Generálního advokáta jménem *S. Alber* ze dne 17. června 2003, C-4/01 ve věci *Serene Martin*. Jako přípustné je podle Generálního advokáta naopak možné posoudit změny zavedené např. z důvodu účinnosti nového zákona, v jehož důsledku není nabyvatel již z ekonomických důvodů schopen garantovat zaměstnancům stejné podmínky, jaké měli u převodce.

⁴⁰ Rozhodnutí SD EU, ze dne 6. 11. 2003, C-4/01, ve věci *Serene Martin*. Z tohoto rozhodnutí navíc vyplývá, že i kdyby zaměstnanec vyslovil po přechodu souhlas s uzavřením nové pracovní smlouvy či dodatku k ní, mohl by poté přijít s tím, že se jednalo o změnu v souvislosti s přechodem práv a povinností a že se takto vzdal svých práv. Nabyvatel by mu pak byl povinen tato práva poskytnout.

⁴¹ Rozhodnutí SD EU, ze dne 12. 11. 1992, C-209/91, ve věci *Rask*.

⁴² Čl. 3 odst. 3 *Směrnice o Přechodu* zní „Following the transfer, the transferee shall continue to observe the terms and conditions agreed in any collective agreement on the same terms applicable to the transferor under that agreement, until the date of termination or expiry of the collective agreement or the entry into force or application of another collective agreement.“

Směrnice o Přechodu, tak jak ji vykládá SD EU, tedy zakazuje:

- Nabyvateli poskytovat převedeným zaměstnancům méně výhodné pracovní a mzdové podmínky, než jim poskytovala převodce, a zároveň
- převedeným zaměstnancům tyto méně výhodné podmínky přijmout, ledaže by dříve poskytované výhodnější podmínky vyplývaly z kolektivní smlouvy, která přestala být účinná (uplynutím sjednané doby účinnosti nebo nahrazením novou kolektivní smlouvou, kterou by nabyvatel sjednala s odborovou organizací převodce).⁴³

Jiná situace by však nastala, pokud by nabyvatel pokračoval v uplatňování nerovných podmínek i například po uplynutí platnosti kolektivní smlouvy, která na něj byla převedena od převodce. V takovémto případě by se skutečně mohlo jednat o porušování zásady rovného zacházení.

Nejpozději po uplynutí platnosti kolektivní smlouvy převodce by měl nabyvatel vyjednat s odborovou organizací nabyvatele novou kolektivní smlouvu, která se bude už vztahovat na všechny zaměstnance nabyvatele, tedy na zaměstnance původní a i převedené.

Vyjednávání o nové kolektivní smlouvě lze samozřejmě zahájit ještě během platnosti převedené kolektivní smlouvy, a to za předpokladu, že s tím bude jak zaměstnavatel, tak odborová organizace (případně více odborových organizací, působí-li u zaměstnavatele) souhlasit.

1.2.2 Ochrana před propouštěním

Převádění zaměstnanci dále požívají zejména ochrany před propuštěním v důsledku přechodu práv a povinností. Není tak možno zaměstnancům dát z důvodu přechodu práv a povinností výpověď ani postupovat způsobem, že by se zaměstnanec byl rozváznán pracovní poměr z organizačních důvodů a poté byli znovu zaměstnáni nabyvatelem na základě nové pracovní smlouvy. Takový postup by byl zcela v rozporu s pravidly automatického přechodu práv a povinností. K tomuto se rovněž již několikrát vyjádřil SD EU a v minulosti i Nejvyšší soud ČR.⁴⁴

⁴³ Rozhodnutí SD EU, ze dne 6. 11. 2003, C-4/01, ve věci *Serene Martin*.

⁴⁴ Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3945/2008 ze dne 14. 1. 2010 práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí kromě jiného tehdy, jestliže byl učiněn právní úkon (dnes právní jednání) (v tomto případě smlouva o přechodu agendy zpracování mezd), s nímž je podle právních předpisů spojen převod úkolů nebo činností zaměstnavatele (anebo jejich části) k jinému zaměstnavateli. Součástí smlouvy bylo i ustanovení, že pracovní poměry zaměstnanců budou ke dni převodu ukončeny a následně dotčení zaměstnanci s přejímajícím zaměstnavatelem uzavřou nové pracovní smlouvy. Podle Nejvyššího soudu ČR však k přechodu dochází ze zákona, bez souhlasu zaměstnance a bez nutnosti rozváznání