

Den na silnou kávu: Nejvyšší soud rozhodnutím ve věci *Coffee Day* vystrašil realitní praxi extrémně širokou interpretací přechodu práv a povinností zaměstnanců

Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015 (*R.P. v COFFEE DAY CZ*), velmi extenzivně interpretoval podmínky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v souvislosti s ukončením nájmu prostor určených k podnikání (nebytových prostor). Tímto rozhodnutím překvapil nejen pronajímatele a nájemce, ale i odbornou veřejnost.

FAKTA PŘÍPADU

Pronajímatel ukončil nájemní smlouvu na pronájem nebytových prostor v nákupním centru s nájemcem, který v prostorách provozoval kavárnu. Nový nájemce prostor v nich následně začal na základě nové nájemní smlouvy taktéž provozovat kavárnu. Původní nájemce a současně zaměstnavatel v souvislosti s ukončením nájmu oznámil svému zaměstnanci, že došlo k převodu činnosti zaměstnavatele na nového nájemce a tedy k tzv. automatickému přechodu práv a povinností zaměstnance na nového nájemce. Nový nájemce přechod práv a povinností popřel a odmítl zaměstnanci přidělovat práci s odůvodněním, že s bývalým nájemcem není ve smluvním vztahu a jedinou skutečností, která ho s ním spojuje je ta, že oba uzavřeli s pronajímatelem nájemní smlouvu a ve stejných prostorách provozovali kavárnu. Vzhledem k tomu, že mezi původním nájemcem a novým nájemcem nebyl žádný smluvní vztah, chybělo mezi nimi i jakékoli právní jednání, které by mělo povahu převodu činnosti či úkolů zaměstnavatele tak, jak byl až dosud pojem "převod" chápán.



PRÁVNÍ ÚPRAVA

Koncept automatického přechodu zaměstnanců vychází ze směrnice EU 2001/23/ES, jejímž účelem je ochrana a zachování práv zaměstnanců v případě převodů

podniků, závodů nebo jejich částí. Česká implementace směrnice je obsažena v § 338 a násl. zákoníku práce a jde nad rámec směrnice, jelikož přechod zaměstnanců váže

na převod (části) "činností či úkolů" zaměstnavatele na jiného způsobilého zaměstnavatele, nikoli na převod podniku, závodu, či jejich částí, resp. hospodářské jednotky, která si

při převodu zachovává svoji totožnost. Právní praxe i komentářová literatura se shodují, že takovéto vymezení důvodů přechodu je značně nešťastné právě kvůli své vágnosti. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci *Coffee Day* rizika této právní úpravy jen potvrzuje.

ROZHODNUTÍ NEJVYŠŠÍHO SOUDU...

Podle názoru Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele dochází i v případě ukončení nájmu nebytových prostor, pokud dojde k uzavření smlouvy o nájmu těchto prostor a nový nájemce pokračuje v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo činnosti obdobného druhu. Nejvyšší soud tak dále rozšířil podmínky, za nichž dochází k přechodu zaměstnanců, stanovené zákoníkem práce, a dostal se tak dle našeho názoru nejen nad rámec směrnice 2001/23/ES, ale i související judikatury Soudního dvora EU. Obavy nejen v realitní praxi tak zejména vyvolává fakt, že převod činnosti a úkolů zaměstnavatele Nejvyšší soud dovodil i v situaci, kdy mezi původním a novým nájemcem neexistoval (dle shrnutí skutkové situace podaného v rozhodnutí ve věci *Coffee Day*) žádný smluvní či jakýkoli jiný vztah. Dle Nejvyššího soudu k uvedenému převodu činnosti totiž dochází na základě jakéhokoli právního jednání, v jehož důsledku zaměstnavatel přestane zcela nebo zčásti provozovat dosavadní činnost a místo něj v této či obdobné činnosti pokračuje jiný k tomu způsobilý

zaměstnavatel. V takovém případě odpovídá smyslu a účelu daných ustanovení zákoníku práce, aby pokračovaly i příslušné pracovněprávní vztahy zaměstnanců, kteří se na této činnosti u zaměstnavatele dosud podíleli.

Nejvyšší soud zároveň dovodil, že pro přechod samotný pak není podstatné, zda původní nájemce v prostorách zanechal věci sloužící k provozu předmětné činnosti (např. kávovary, nádobí, nábytek atd.). Tento závěr by se mohl jevit jako konformní s judikaturou Soudního dvora EU, jež hodnotí převod provozních prostředků jen jako jeden z aspektů, které mají vnitrostátní soudy uvážit při zkoumání existence přechodu zaměstnanců, a v určitých situacích ani tento aspekt nevyžaduje. V kontextu rozhodnutí Nejvyššího soudu však tento závěr vytváří prakticky bezbřehou interpretaci příslušných ustanovení zákoníku práce a vnáší tak značnou míru nejistoty do oblasti nájemních vztahů. Nový nájemce nemůže předvídat, zda v důsledku pouhého uzavření nájemní smlouvy nezíská i zaměstnance a pronajímatel, zda mu v souvislosti s tím potencionálně nemůže vzniknout určitá odpovědnost vůči tomuto novému nájemci. Navíc si původní nájemce nemůže být jist, zda, pokud to situace vyžaduje, může zaměstnanci dát výpověď z důvodu nadbytečnosti. Nejde přitom o nějaké okrajové případy, pro které má toto rozhodnutí zásadní význam, ale pro zcela běžné situace na realitním trhu, kdy jednoho nájemce střídá jiný, který v pronajatých prostorech pokračuje v obdobné činnosti. Ještě složitější otázky pak mohou v tomto kontextu vyvolávat v praxi také velmi běžné případy, kdy mezi stranami dochází k postoupení nájemní smlouvy.

...A Z NĚJ PLYNOUCÍ DŮSLEDKY

Ve světle výše uvedeného rozhodnutí tedy nejen novým nájemcům, ale i všem dalším zúčastněným subjektům, nezbyvá než věnovat zvýšenou pozornost historii nájemních prostor a dalším souvisejícím okolnostem.

Určitou změnu v náhledu na tento problém by mohla přinést novela zákoníku práce, kterou v září tohoto roku vláda předložila Poslanecké sněmovně. Projednávaný návrh novely totiž mimo jiné upravuje ustanovení ohledně tzv. automatického přechodu a váže jej na řadu podmínek. Z důvodové zprávy k novele plyne, že se snaží zohlednit kritéria vyžadovaná směrnicí 2001/23/ES a promítnout judikaturu SD EU. Mělo by tedy dojít k přiblížení českého práva evropské úpravě a ke zpřesnění podmínek pro případ převodu činnosti zaměstnavatele nebo jeho části na jiného zaměstnavatele.

Jednou z novelou zmíněných podmínek je převod hmotného majetku, popřípadě práva k jeho užívání nebo požívání, pokud je tento majetek s ohledem na charakter převáděných činností zaměstnavatele pro jejich výkon zásadní. Ve výše uvedeném případě *Coffee Day* by se za zásadní majetek dal považovat například nábytek, kávovar či jiné zařízení nutné k provozování kavárny. Oproti tomu osvětlení nebo venkovní roleta, které v daném případě v prostorách kavárny ponechal bývalý nájemce, by se pro přechod práv a povinností zaměstnanců dalo považovat za nedostačující.

V praxi však často dochází k tomu, že bývalí nájemci v prostorách ponechají tzv. technické zhodnocení či takové vybavení, které předurčuje další užití prostor a běžně tak prostory pronajaté různými nájemci opakovaně slouží stejnému účelu. Projde-li návrh novely zákoníku práce legislativním procesem ve stávajícím znění, existuje určitá naděje, že důsledkům rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci Coffee Day se bude možno vyhnout alespoň v těch případech, kdy v prostorách pronajatých původním nájemcem nezůstane žádný majetek, který by byl nezbytný pro výkon činnosti nového nájemce. V ostatních případech bude nutné uvedená rizika v nájemních smlouvách vhodným způsobem zohlednit.

Lze očekávat, že na to u realitních klientů a jejich poradců padne více, než jeden šálek silné kávy.

Kontaktní osoby



Emil Holub

Partner

T: +420 222 555 222

E: [emil.holub](mailto:emil.holub@cliffordchance.com)

@cliffordchance.com



Veronika Kinclová

Advokátka

T: +420 222 555 222

E: [veronika.kinclova](mailto:veronika.kinclova@cliffordchance.com)

@cliffordchance.com

Účelem tohoto shrnutí není pokrýt všechny významné otázky ani všechny jednotlivé aspekty oblastí, kterým se věnuje. Rovněž není jeho účelem poskytovat právní ani jiné poradenství.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Jungmannova Plaza, Jungmannova 24, 110 00 Praha 1, Česká republika

© Clifford Chance 2016

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Jakarta* ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh ■ Rome ■ São Paulo ■ Seoul ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.