



# STATUTÁRNÍ MĚSTO LIBEREC

*Poznámka: Zveřejněna je pouze upravená verze dokumentu z důvodu dodržení přiměřenosti rozsahu zveřejňovaných osobních údajů podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů v platném znění.*

*Osobní údaje jsou v souladu s § 16, § 17 a § 95 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích v platném znění.*

11. schůze rady města dne: 06.06.2017

## Bod pořadu jednání:

### Převod zaměstnanců ze společnosti LIKREM, s. r. o. na statutární město Liberec

**Stručný obsah: Předmětný materiál informuje radu města o problematice převodu stávajících zaměstnanců společnosti LIKREM s.r.o., kteří přímo zajišťují správu a údržbu pohřebiště Urnový háj ve městě Liberci.**

---

#### MML, Odbor správy veřejného majetku

**Důvod předložení:** navýšení počtu zaměstnanců odboru SM v souvislosti s realizací správy a údržby pohřebiště Urnový háj ve městě Liberci

**Zpracoval:** Kozáková Romana - pracovník odboru správy veřejného majetku

**Projednáno s:** Tomášem Kyselou, náměstkem primátora pro technickou správu majetku města

Mgr. Janem Audym, vedoucím odboru právního a veřejných zakázek

advokátní kancelář Havel, Holásek & Partners s.r.o.

**Předkládá:** Novotný David, Bc. - vedoucí odboru správy veřejného majetku

**K projednání v radě přizván(a):** Mgr. Jan Audy, vedoucí odboru právního a veřejných zakázek  
advokátní kancelář Havel, Holásek & Partners s.r.o.

**Předpokládaná doba projednání (min):** 5

**Po schválení předložit na jednání:**

## Návrh usnesení

Rada města po projednání

### ***bere na vědomí***

stanovisko společnosti Havel, Holásek & Partners s.r.o., advokátní kancelář ve věci převodu zaměstnanců ze společnosti LIKREM s.r.o. na statutární město Liberec uvedené v příloze č. 1

### ***ukládá***

1. odeslat jednatelem společnosti LIKREM s.r.o. výzvu k poskytnutí informací týkajících se zaměstnanců společnosti LIKREM s.r.o. vykonávajících pracovní činnost v rámci pohřebiště Urnový háj.

P: Novotný David, Bc. - vedoucí odboru správy veřejného majetku

T: 12.06.2017

2. předložit žádost tajemníku magistrátu města Liberce na změnu organizačního řádu ve věci navýšení počtu zaměstnanců odboru správy veřejného majetku v souvislosti s realizací správy a údržby pohřebiště Urnový háj ve městě Liberci.

P: Novotný David, Bc. - vedoucí odboru správy veřejného majetku

T: 30.06.2017

***Formulace usnesení byla konzultována s právníkem zařazeným do MML před projednáním v radě města.***

## **Důvodová zpráva**

Statutární město Liberec prostřednictvím odboru správy veřejného majetku bude muset zajistit správu a údržbu dotčeného pohřebiště od 1.7.2017. To v praxi znamená zvýšení počtu zaměstnanců Magistrátu města Liberce. Pro zajištění chodu bude třeba doplnit stav o pozici hrobníka, údržbáře a referenta oddělení hospodářské správy, který se bude zabývat správou předmětného pohřebiště a úkonů souvisejících.

### **Přílohy:**

Stanovisko advokátní kanceláře

**Statutární město Liberec**  
náměstí Dr. E. Beneše 1  
460 59 Liberec

*doručeno e-mailem*

V Praze dne 24. května 2017

Vážení,

advokátní kancelář Havel, Holásek & Partners s.r.o., advokátní kancelář („**Havel Holásek**“), byla Statutárním městem Liberec, náměstí Dr. E. Beneše 1, 460 59 Liberec („**Město Liberec**“), požádána, aby v souvislosti s ukončením Mandátní smlouvy definované níže posoudila některé aspekty možného přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

## 1. PŘEDMĚT A ÚČEL POSOUZENÍ

Předmětem této zprávy je posouzení, zda v souvislosti s ukončením Mandátní smlouvy dojde k přechodu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů ze Správce na Město Liberec, a posouzení některých aspektů dopadu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na Město Liberec.

## 2. ZÁKLADNÍ POPIS SITUACE

Město Liberec jako vlastník dne 30. září 2002 uzavřelo se společností LJKREM s.r.o., se sídlem Dr. Milady Horákové 128/117, Liberec VI-Rochlice, 460 06 Liberec, IČO: 467 12 747, zapsanou v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Ústí nad Labem, oddíl C, vložka 2653, jako správcem („**Správce**“), mandátní smlouvu č. 2508/02/0517, jejímž předmětem je správa a provoz veřejného pohřebiště Urnový háj Krematoria v Liberci v ul. U Krematoria 460 („**Mandátní smlouva**“). Mandátní smlouva byla uzavřena na dobu určitou do 30. června 2017, přičemž po tomto datu budou činnosti doposud vykonávané Správcem vykonávány přímo Městem Liberec.

V souvislosti s blížícím se ukončením účinnosti Mandátní smlouvy, Správce ukončil pracovní poměry zaměstnanců věnujících se činnosti podle Mandátní smlouvy výpovědí z tzv. organizačních důvodů (tyto nám však nebyly předloženy k revizi).

### 3. PODKLADOVÉ DOKUMENTY A INFORMACE

Pro účely vypracování tohoto posouzení nám byly poskytnuty následující dokumenty:

- Mandátní smlouva ze dne 30. září 2017;
- Dodatek č. 1 Mandátní smlouvy ze dne 20. března 2009.

Při vypracování tohoto posouzení jsme rovněž vycházeli z informací veřejně dostupných, zejména informací obsažených v internetové verzi obchodního rejstříku a z platných a účinných obecně závazných právních předpisů.

### 4. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ VYPLÝVAJÍCÍCH Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

#### 4.1 OBECNĚ K PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ

K přechodu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů obecně podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („**Zákoník práce**“), dochází tehdy, je-li převáděna činnost nebo úkoly zaměstnavatele nebo část této činnosti nebo úkolů k jinému zaměstnavateli („Přechod“), přičemž k Přechodu může dojít jen v případech stanovených Zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem. Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro účely Přechodu považují zejména *úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.*

Príslušná ustanovení § 338 a násl. Zákoníku práce přitom provádí směrnici 98/50/ES (a dřívější 77/187/EHS). Za převod činností se při eurokonformním výkladu těchto ustanovení a zohlednění rozhodnutí Evropského soudního dvora („**ESD**“) v zásadě považuje rovněž přechod činností i bez přímého smluvního vztahu mezi oběma zaměstnavateli, z něhož by výslovně vyplýval převod činností - tj. například i v případě ukončení smluvního vztahu, který má za následek převod činností mezi oběma stranami.

Za přijímacího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod Přechodu považuje *právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.*

Je také třeba upozornit, že k Přechodu dochází „automaticky“ přímo ze zákona a jeho aplikaci či účinky nelze ani smluvně mezi stranami modifikovat, či vyloučit.

#### 4.2 PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ V PŘÍPADĚ UKONČENÍ MANDÁTNÍ SMLOUVY

Na základě skutečností popsaných výše se domníváme, že k Přechodu v daném případě v souvislosti s ukončením účinnosti Mandátní smlouvy skutečně dojde.

Z poskytnutých informací totiž vyplývá, že činnosti spojené se správou a provozem veřejného pohřebiště Urnový háj Krematoria v Liberci, v současné době stále ještě vykonávané Správcem, budou po vypršení účinnosti Mandátní smlouvy zajišťovány přímo Městem Liberec. To znamená, že dojde k převodu těchto činností mezi dvěma zaměstnavateli a tedy ke splnění podmínky pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dotčených zaměstnanců v souladu se Zákoníkem práce. Vypršením účinnosti Mandátní smlouvy se tak dotčení zaměstnanci stanou zaměstnanci Města Liberec se všemi důsledky z toho vyplývajících.

Za zaměstnance dotčené Přechodem je třeba považovat takové zaměstnance, kteří vykonávají práci v rámci převáděných činností. Problematické může být toto posouzení v situaci, kdy zaměstnanec vykonává své pracovní úkoly jak v rámci převáděných činností, tak v rámci činností, které zůstávají u původního zaměstnavatele.

V praxi se obecně dovozuje, že Přechodu podléhá zaměstnanec, který z převážné části (přibližně více než 60 % až 70 %) vykonává práci/pracovní úkoly v rámci převáděných činností. Objevují se však i názory (převážně minoritní), že v takovém případě dochází pouze k částečnému Přechodu pouze v rozsahu příslušné části pracovního úvazku zaměstnance.

## 5. DŮSLEDKY PŘECHODU PRÁV A POVINNOSTÍ

### 5.1 PŘEVÁDĚNÁ PRÁVA A POVINNOSTI

V případě Přechodu přecházejí na přijímajícího zaměstnavatele všechna práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů dotčených zaměstnanců v plném rozsahu. Tato práva a povinnosti mohou vyplývat například z:

- pracovních smluv;
- jiných dvoustranných dohod uzavřených mezi zaměstnanci a dosavadním zaměstnavatelem;
- vnitřních předpisů dosavadního zaměstnavatele;
- mzdových výměrů;
- nevypořádaných nároků proti dosavadnímu zaměstnavateli, jako jsou např. nároky na výplatu mzdy apod. (závazky veřejnoprávního charakteru – tj. platby pojistného a podobné odvody – nicméně předmětem Přechodu nejsou a za jejich splnění je nadále zodpovědný dosavadní zaměstnavatel);
- kolektivních smluv; apod.

Po účinnosti Přechodu tedy musí být dotčeným zaměstnancům zachovány veškeré podmínky, za nichž vykonávali práci u dosavadního zaměstnavatele. V zásadě jedinou změnou pro dotčené zaměstnance, ke které dochází, je změna v osobě zaměstnavatele.

### 5.2 ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍCH POMĚRŮ DOTČENÝCH ZAMĚSTNANCŮ

Jak vyplývá z charakteru automatického Přechodu, dosavadní zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr z důvodu, že dojde k převodu jeho činností nebo úkolů (případně jejich částí) na přijímajícího zaměstnavatele. Tato skutečnost totiž nepředstavuje zákonný výpovědní důvod a ani nepůsobí objektivní nadbytečnost zaměstnance. K jednostrannému rozvázání pracovního poměru může z důvodu chystaného Přechodu před dnem jeho účinnosti dojít pouze ze strany zaměstnance, neboť tomu Zákoník práce možnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí žádným způsobem neomezuje.

Z tohoto pohledu jsou tak výpovědi z pracovních poměrů dotčených zaměstnanců ze strany Správce velmi problematické a existuje poměrně vysoké riziko, že v případě soudního sporu by tyto výpovědi byly prohlášeny za neplatné. Objektivně totiž nedochází k žádné organizační změně, resp. k vydání rozhodnutí dosavadního zaměstnavatele, které by mělo za následek nadbytečnost zaměstnance. Jak totiž rozumíme, v současné době je ještě práce dotčených zaměstnanců pro dosavadního zaměstnavatele (tj. Správce) potřebná a po ukončení účinnosti Mandátní smlouvy budou naplněny zákonné podmínky Přechodu.

V případě, že by dotčení zaměstnanci skutečně výpovědi napadli u soudu, bude situace pro Město Liberec značně problematická. S ohledem na koncept zákonného Přechodu jako přechodu všech práv a povinností z pracovněprávních vztahů totiž na přijímajícího zaměstnavatele (v tomto případě Město Liberec), *přechází práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů též k těm zaměstnancům, u nichž byl před účinností přechodu rozvázán pracovní poměr, avšak platnost rozvázání pracovního poměru se stala předmětem*

*sporu, který nebyl v době účinnosti přechodu pravomocně rozhodnut<sup>1</sup>. Předmětem Přechodu nejsou práva a povinnosti pouze těch zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu činností skutečně zanikly (a nejsou předmětem soudního sporu).*

Pro Město Liberec proto existuje riziko, že se dotčení zaměstnanci budou po Přechodu domáhat pracovního poměru k Městu Liberec, resp. neplatnosti výpovědi z pracovního poměru vůči Městu Liberec (a to i přesto, že výpovědi byly předány ze strany Správce). V zásadě stejná situace by nastala i v případě, že by dotčení zaměstnanci zahájili soudní spor ještě před Přechodem. V takovém případě se pak domníváme, že Město Liberec v důsledku Přechodu nastoupí na místo žalované strany jako procesní nástupce Správce.

Pro úplnost dodáváme, že zaměstnanec má možnost neplatnost výpovědi u soudu uplatnit do dvou měsíců ode dne skončení pracovního poměru (tj. od uplynutí výpovědní doby).

## 6. SHRNUTÍ ZÁVĚRŮ

Na základě analýzy provedené výše a při správnosti předpokladů a východisek uvedených v tomto posouzení je možné učinit následující stručné závěry:

- (a) uplynutí účinnosti Mandátní smlouvy bude mít za následek přechod práv a povinností dotčených zaměstnanců ve smyslu § 338 a násl. Zákoníku práce;
- (b) v případě soudního sporu existuje značné riziko prohlášení výpovědi z pracovních poměrů dotčených zaměstnanců ze strany Správce za neplatné;
- (c) předmětem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů jsou i zaměstnanci, u nichž byl před účinností přechodu rozvázán pracovní poměr, avšak platnost rozvázání pracovního poměru se stala předmětem sporu;
- (d) dotčení zaměstnanci mohou neplatnost výpovědi uplatnit u soudu ve lhůtě dvou měsíců od skončení pracovního poměru, přičemž ve svém důsledku bude žalovanou stranou Město Liberec (přímo jako žalobce, bude-li žaloba podána po Přechodu, případně jako procesní nástupce Správce bude-li žaloba podána vůči Správci před Přechodem).

## 7. DALŠÍ DŮLEŽITÉ SKUTEČNOSTI, PŘEDPOKLADY A VÝHRADY

Věříme, že Vám toto posouzení poskytne veškeré nezbytné podklady pro splnění svého účelu. Vzhledem ke složitosti problematiky jsme se omezili pouze na stručné posouzení otázek, které jsou předmětem tohoto posouzení, a základní doporučení dalšího postupu. Toto posouzení jsme v návaznosti na Vaše pokyny, popř. další jednání, připraveni dále rozpracovat či upřesnit.

Závěry a doporučení uvedené výše byly učiněny na základě poskytnutých dokumentů a informací, jejichž přehled je uveden v bodě 3 výše, a za předpokladu pravdivosti, správnosti, přesnosti a úplnosti těchto dokumentů a informací. V případě, že tento předpoklad nebyl naplněn, nelze zaručit správnost výše uvedených závěrů a doporučení.

Předmětem tohoto posouzení jsou výlučně otázky uvedené v bodě 1 výše. Toto posouzení není komplexním právním stanoviskem ve věci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Toto posouzení rovněž nemůže nahradit právní radu ohledně kterékoliv konkrétní záležitosti spadající do jeho předmětu.

Předmětem tohoto posouzení nejsou obchodní, technické, finanční či daňové aspekty. Posouzení však nezbytně obsahuje informace takového charakteru týkající se výše uvedených záležitostí, které přebírá z přezkoumávané dokumentace či jiných zdrojů. Jejich úplnost a správnost jsme však nebyli schopni ověřit, a tudíž za ně nemůžeme převzít odpovědnost. Tyto otázky by měly být posouzeny odborníky v příslušných oborech.

---

<sup>1</sup> Unesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1567/2006

Není-li výslovně uvedeno jinak, není v tomto posouzení řešena otázka časové působnosti jednotlivých povinností, rizik a nároků. Vycházíme z předpokladu, že se řeší situace, které se řídí v současné době platnými a účinnými právními předpisy.

Toto posouzení bylo vypracováno podle práva České republiky a nebere v úvahu právo jiných států. Pokud by se jakákoliv otázka v rámci předmětu tohoto posouzení vztahovala k právu jiného státu než České republiky, je třeba k jejímu řešení přizvat právního poradce, který je oprávněn poskytovat právní služby podle příslušného právního řádu.

V případě, že budete mít k výše uvedenému jakékoliv dotazy či připomínky, můžete se na nás kdykoliv s důvěrou obrátit.

V úctě,

**Havel, Holásek & Partners s.r.o., advokátní kancelář**