

Českomoravský odborový svaz pracovníků školství, krajská rada

Gočárova 1620, 50101 Hradec Králové, 603 33 22 37, kroshk@seznam.cz

- 1. Sloučení a splynutí.**
- 2. Přejedhod pracovně - právních vztahů zaměstnanců.**
- 3. Ředitel školy při sloučení a splynutí.**

Ad 1) Rozdíl mezi splynutím a sloučením je jednoduchý. Oboje představuje fúzi, ale v případě sloučení dvou právnických osob je jedna "pozřena" druhou, tzn. jedna právnická osoba zanikne, ale druhá trvá dál jako právní nástupce oné "pozřené", takže ve schématu škola A + škola B = škola A (která je právním nástupcem školy B). V případě splynutí zanikají obě právnické osoby a vznikne nový subjekt, tzn. škola A + škola B = škola C (která je právním nástupcem školy A i školy B).

Pokud to chcete úplně právně, tak lze říci, že dle § 8 odst. 1 školského zákona platí, že kraj, obec a dobrovolný svazek obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství (dále jen "svazek obcí"), zřizuje školy a školská zařízení jako školské právnické osoby nebo příspěvkové organizace podle zvláštního právního předpisu.

V případě školských právnických osob stanoví § 124 odst. 5 školského zákona, že "Pokud tento zákon nestanoví jinak, použijí se ve věcech sloučení, splynutí a rozdělení školské právnické osoby přiměřeně ustanovení o vnitrostátních fúzích a rozdělení obsažené v zákoně o přeměnách obchodních společností a družstev." Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev (z. č. 125/2008 Sb.) v § 61 a 62 stanoví, že "Fúzí sloučením dochází k zániku společnosti nebo družstva nebo více společností nebo družstev a přechodu jmění zanikající společnosti nebo družstva na nástupnickou společnost nebo družstvo; nástupnická společnost nebo družstvo vstupuje do právního postavení zanikající společnosti nebo družstva, nestanoví-li zvláštní zákon něco jiného. Za fúzi sloučením se též považuje, jestliže se slučuje zanikající akciová společnost nebo společnost s ručením omezeným s nástupnickou akciovou společností nebo společností s ručením omezeným, která je jejím jediným společníkem. Fúzí splynutím dochází k zániku dvou nebo více společností nebo družstev a přechodu jejich jmění na splynutím vzniklou nástupnickou společnost nebo družstvo; nástupnická společnost nebo družstvo vstupuje do právního postavení zanikajících společností nebo družstev, nestanoví-li zvláštní zákon něco jiného." (Což odpovídá výše uvedenému schématu).

V případě příspěvkových organizací pak relevantní ustanovení obsahuje pouze § 27 odst. 9 zákona č. 250/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, který stanoví, že *"Ke vzniku, k rozdělení, sloučení, splynutí nebo zrušení příspěvkové organizace dochází dnem určeným zřizovatelem v rozhodnutí, jímž též určí, v jakém rozsahu přechází její majetek, práva a závazky na nové anebo přejímající organizace. Rozhodne-li zřizovatel o zrušení organizace, přechází uplynutím dne uvedeného v jeho rozhodnutí o zrušení její majetek, práva a závazky na zřizovatele. Ke sloučení nebo splynutí příspěvkové organizace může dojít pouze u příspěvkových organizací téhož zřizovatele."* Samotný princip pak vyplývá z ustanovení § 178 Občanského zákoníku, který stanoví, že:

„(1) Fúze se děje sloučením nebo splynutím nejméně dvou zúčastněných právnických osob. Sloučení nebo splynutí se považuje za převod činnosti zaměstnavatele. (2) Při sloučení nejméně jedna ze zúčastněných osob zaniká; práva a povinnosti zanikajících osob přecházejí na jedinou ze zúčastněných osob jako na nástupnickou právnickou osobu. (3) Při splynutí zanikají všechny zúčastněné osoby a na jejich místě vzniká nová právnická osoba jako osoba nástupnická; na ni přecházejí práva a povinnosti všech zanikajících osob.“ (Což odpovídá výše uvedenému schématu).

Ad 2) S ohledem na to, že fúze znamená vždycky to, že je zde právní nástupce, tak pro zaměstnance (kromě ředitele - viz dále) to neznamena nic. Zaměstnanci dostanou pouze informaci o přechodu práv a povinností, tzn. že nedochází k ukončení jejich pracovního poměru, neuzavírá se nová pracovní smlouva. Zaměstnanec tedy má původní pracovní smlouvu + informaci o převodu dle § 339 ZP. Zaměstnanec má tedy např. pracovní smlouvu uzavřenou se školou B, ale protože ta byla pozřena školou A jako právním nástupcem, přejde automaticky pod školu A, ta mu přiděluje práci a vyplácí plat, přičemž zaměstnanci jsou zachována veškerá práva a povinnosti z pracovní smlouvy. Pokud by snad ve lhůtě 2 měsíců po fúzi došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností (což ale u platové sféry nelze moc reálně očekávat), pak by se mohl zaměstnanec domáhat odstupného dle speciálního ustanovení § 339a ZP. Toto ustanovení jsem v praxi nikdy nepoužil, protože každý zaměstnavatel to udělá, tak že 2 měsíce po fúzi dá zaměstnancům pokoj a jakékoliv změny udělá až od 3. měsíce. To se však týká primárně soukromé sféry, u škol to neočekávám. Na druhou stranu je samozřejmě možné, že v důsledku fúze bude třeba učinit organizační změny, které mohou přinést nadbytečnost konkrétních zaměstnanců. Pak se postupuje standardně dle § 52 písm. c) ZP a zaměstnanci vznikne nárok na odstupné ve výši dle § 67 ZP, popř. zvýšené o nároky z kolektivní smlouvy, která je účinná i po fúzi (viz § 338 odst. 2 ZP).

Dle ustanovení § 338 a násl. zákoníku práce platí, že:

(1) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem.

(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; **práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.**

(3) Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely 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. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

(4) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

§ 339

(1) **Přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody**

a) stanovené nebo navrhované datum převodu,

b) důvody převodu,

c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,

d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

(2) Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je dosavadní

a přejímající zaměstnavatel povinen předem informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, o skutečnostech uvedených v odstavci 1 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli.

§ 339a

(1) Byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

(2) Došlo-li k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v odstavci 1, má zaměstnanec právo na odstupné (§ 67 odst. 1).

Ad 3) Co se týká ředitele, tak je zřejmé, že ředitel může být na nástupnické škole jen jeden. Proto

§ 166 odst. 4 školského zákona stanoví, že "(4) Ředitele školské právnické osoby zřizované ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, ředitele příspěvkové organizace nebo vedoucího organizační složky státu nebo její součásti zřizovatel odvolá z vedoucího pracovního místa v případě

a) pozbytí některého z předpokladů pro výkon činností ředitele školy nebo školského zařízení stanovených zvláštním právním předpisem 2),

b) nesplnění podmínky zahájení a úspěšného ukončení studia k získání odborné kvalifikace podle zvláštního právního předpisu 2),

c) nesplnění podmínky získání znalostí z oblasti řízení školství studiem pro ředitele škol a školských zařízení podle zvláštního právního předpisu 2), nebo

d) organizačních změn, jejichž důsledkem je zánik vedoucího pracovního místa ředitele."

Jeden z ředitelů bude tedy v důsledku fúze vždy odvolán (v případě sloučení by to měl být ředitel zanikající školy, která je pozřena tou druhou školou). Jeho pracovní poměr nekončí a odvolaný ředitel přechází pod nového zaměstnavatele v souladu s § 338 ZP úplně stejně, jako ostatní zaměstnanci.

Tzn. nástupnická škola mu v souladu s § 73a odst. 2 ZP je povinna navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, tj. typicky práci učitele. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP. Tzn. buď ředitel to nabízené místo vezme, nebo dostane

výpověď z nadbytečnosti (upozorňuji, že nadbytečnost je zde v takovém případě dána ze zákona, nezkoumá se tedy, jestli zaměstnavatel mohl odvolaného zaměstnance zaměstnat ještě na jiné pozici, než mu nabídl). Zákon též v § 73a odst. 2 stanoví, že "*odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny*", což je ale přesně tento případ, takže odvolaný ředitel, který by dostal následně dle § 73a ZP výpověď dle § 52 písm. c) ZP nárok na odstupné mít bude.

Mgr. Tomáš Palla

Právník ČMKOS