

~~zpět do místa bydliště bude zahájena např. 29. března v 10:00 vlakem a pracovní cesta bude ukončena v místě bydliště zaměstnance.~~

~~Zaměstnanec doložil jízdenku, pokud bylo jízdné vyšší, proplatí zaměstnavatel pouze částku do výše jízdného, které by zaměstnanci náleželo, kdyby pracovní cesta nebyla přerušena.~~

~~Při cestě zpět (od 29. března od 10:00 do doby návratu do místa bydliště) „dobíhá pracovní cesta“ a po tuto dobu má zaměstnanec nárok na stravné.~~

**Jaroslava PFEILEROVÁ,**  
kontrolní pracovník správce daně,  
specialista na cestovní náhrady a zdaňování ve vztahu k zahraničí



## POSTAVENÍ ZAMĚŠTNANCE PŘI ÚMRTÍ ZAMĚŠTNAVATELE

Individuální pracovněprávní vztahy jsou typické tím, že jsou dvoustranné, přičemž jednou stranou je zaměstnanec a druhou zaměstnavatel. Předmětem tohoto článku je věnovat se dopadům do pracovněprávního vztahu v souvislosti s úmrtím jedné ze stran, konkrétně zaměstnavatele. Hned v úvodu je vhodné uvést, že je potřebné rozlišovat smrt zaměstnavatele – fyzické osoby a smrt jediného jednatele (obecně jediného člena statutárního orgánu) a společníka právnické osoby. Byť i ve druhém případě mohou být z laického pohledu důsledky smrti jediného reprezentanta ovlivňujícího a řídicího právnickou osobu vnímány tak, že zemřel zaměstnavatel, z právního hlediska je situace odlišná, protože zaměstnavatelem je právnická osoba, jejíž existence i po smrti jediného člena statutárního orgánu a společníka trvá i nadále.

### PRACOVNĚPRÁVNÍ DŮSLEDKY SMRTI ZAMĚŠTNAVATELE

#### Vliv smrti zaměstnavatele na základní pracovněprávní vztah

Základním pracovněprávním vztahem se podle definice uvedené v § 3 věty druhé zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), rozumí pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Základní pracovněprávní vztahy jsou zakládány vzájemnou dohodou zaměstnavatele a zaměstnance na tom, že zaměstnanec bude pro zaměstnavatele vykonávat závislou práci. Je zřejmé, že smrt zaměstnavatele, pro něhož má být práce vykonávána, nutně bude mít dopad na pracovněprávní vztah. Nelze však jednoduše říci, že pracovněprávní vztah zanikne. Z hlediska dopadů na pracovněprávní vztah **je podstatné, zda zaměstnavatel byl osobou podnikající** podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „živnostník“), **poskytovatelem zdravotních služeb, nebo jiným zaměstnavatelem.**

Z § 342 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že **základní pracovněprávní vztah bez dalšího zaniká smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, pouze v případě zaměstnavatelů, kteří nejsou živnostníky nebo poskytovateli zdravotních služeb**. Do této skupiny zaměstnavatelů spadají osoby, které podnikají na základě jiných právních předpisů než živnostníci či poskyvatelé zdravotních služeb. Jedná se tak např. o advokáty, notáře, patentové zástupce, soudní exekutory, auditory, daňové poradce a další<sup>1)</sup>. U této kategorie zaměstnavatelů dochází ke **skončení pracovněprávního vztahu dnem smrti zaměstnavatele** a ani následné pokračování v dané činnosti ze strany následníků zaměstnavatele (např. nástupcem advokáta podle § 27 odst. 5 zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů) na tom nic nezmění.

V případě **živnostníků základní pracovněprávní vztah smrtí zaměstnavatele nezaniká**. Ustanovení § 13 živnostenského zákona totiž při úmrtí živnostníka umožňuje, aby určité osoby mohly v provozování živnosti pokračovat, přičemž jde-li o osoby uvedené v § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona, má pokračování v živnosti za následek také pokračování pracovněprávních vztahů. Okruh oprávněných osob upravuje živnostenský zákon, přičemž se může jednat o dědice ze závěti nebo ze zákona, případně i o pozůstalého manžela či partnera, pokud je spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti. **Základní pracovněprávní vztah zaniká až marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele**, pokud v provozování živnosti nebude pokračovat oprávněný dědic ze závěti nebo ze zákona nebo pozůstalý manžel nebo partner, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti.

Chce-li oprávněná osoba pokračovat v provozování živnosti zemřelého živnostníka, **musí tuto skutečnost oznámit živnostenskému úřadu**, a pokud nesplňuje podmínky stanovené pro provozování živnosti, je povinna neprodleně ustanovit odpovědného zástupce. Tuto skutečnost je **rovněž třeba oznámit i zaměstnancům a začít jim přidělovat práci**. Jestliže zaměstnanec nevykonával práci, protože nevěděl, zda bude oprávněná osoba v provozování živnosti pokračovat, náleží mu náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku z důvodu jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele<sup>2)</sup>.

Další kategorií zaměstnavatelů, u nichž jsou dopady na pracovněprávní vztahy specificky řešeny, jsou **poskyvatelé zdravotních služeb**. Dalo by se říci, že pokud jde o důsledky jejich smrti, může zákoník práce působit matoucím dojmem v tom, jak danou situaci řešit. V § 342 odst. 1 větě první je stanoveno, že pracovněprávní vztah zaniká smrtí zaměstnavatele, což neplatí při pokračování živnosti. Nicméně ve druhé větě stejného ustanovení je potom uvedeno (stejně jako v případě živností), že základní **pracovněprávní vztah zaniká až marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele, pokud oprávněná osoba nehodlá pokračovat v poskytování zdravotních služeb** podle zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů. Uvedená ustanovení zákoníku práce je tedy třeba vykládat tak, že **v případě smrti poskytovatelů zdravotních služeb**, stejně jako v případě smrti živnostníků, základní **pracovněprávní vztahy nezanikají přímo smrtí zaměstnavatele, ale až marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele**. Podmínky pro pokračování v poskytování zdravotních služeb i okruh oprávněných osob jsou pochopitelně jiné než u pokračování v provozování živnosti. Podrobnosti jsou upraveny v § 27 zákona o zdravotních službách.

Pro úplnost je třeba dodat, že v odborné literatuře jsou uváděny názory<sup>3)</sup>, že rozlišování mezi jednotlivými skupinami zaměstnavatelů, a tím i různá míra ochrany jejich zaměstnanců,

<sup>1)</sup> Výčet činností, které nejsou živností, je uveden v § 3 odst. 2 a 3 živnostenského zákona.

<sup>2)</sup> JANŠOVÁ, Marie. § 342 [Smrt zaměstnavatele]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVA, Veronika, BRŮHA, Dominik, a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1 117, marg. č. 7.

<sup>3)</sup> ŠTEFKO, Martin. § 342 [Smrt zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1 415, marg. č. 9.

jsou v rozporu s Listinou základních práv a svobod<sup>4)</sup>, eventuálně názory, že takové rozlišování je minimálně nesprávné<sup>5)</sup>. K tomu je však třeba dodat, že soulad úpravy smrti zaměstnavatele a jejích důsledků v pracovněprávních vztazích již v minulosti posuzoval Ústavní soud a minimálně tehdejší znění dané úpravy jako protiústavní neshledal<sup>6)</sup>.

## Co dělat při zjištění smrti zaměstnavatele

V běžném životě se může stát, že zaměstnancům nemusí být informace o smrti jejich zaměstnavatele známa a ještě nějakou dobu v práci pokračují. Nicméně po zjištění této informace by svou situaci již měli začít řešit. U zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří nebyli ani živnostníky, ani poskytovateli zdravotních služeb, je zřejmé, že **došlo ke skončení jejich pracovněprávních vztahů**. Zpravidla budou jejich další kroky směřovat na Úřad práce, a to jednak z důvodu vystavení potvrzení o zaměstnání (viz § 342 odst. 2 zákoníku práce) a jednak z důvodů zprostředkování dalšího zaměstnání a zaregistrování do evidence uchazečů o zaměstnání. Přestože došlo ke skončení jejich pracovněprávních vztahů, nelze předem vyloučit ani to, aby se případně pokusili individuálně domluvit na dalším zaměstnávání s případným nástupcem zaměstnavatele, je-li jim znám.

Zaměstnanec živnostníků a poskytovatelů zdravotních služeb však čeká určitá doba nejistoty v trvání až 3 měsíců od data smrti zaměstnavatele, kdy nemusí vědět, zda některá z oprávněných osob bude v činnosti jejich zaměstnavatele pokračovat. **Podle povahy činnosti zaměstnavatele je možné připustit, aby vykonávali práce k udržení chodu činnosti zemřelého zaměstnavatele, případně pro zachování hodnoty této činnosti** pro účely dědického řízení, jinak by měli vyčkat rozhodnutí oprávněných osob. Nebude-li jim ze strany případného nástupce přidělována práce, lze rovněž připustit, aby svou ekonomickou situaci řešili nalezením jiného zaměstnání, které jim však umožní nastoupit opět k výkonu práce pro případného nástupce zemřelého zaměstnavatele, pokud se pokračování jeho činnosti ujme.

U těchto zaměstnanců je však třeba zvláště zdůraznit, že bude-li těmto zaměstnancům přidělována nějaká práce (např. ze strany vedoucích zaměstnanců, případně i jiných osob – např. pozůstalých, kteří v činnosti zemřelého zaměstnavatele pokračovat nemohou), mělo by být vždy **jednoznačně zřejmé, že jde jen o zajišťování dané činnosti v chodu či pro udržení její hodnoty, a jednoznačně vyloučené, že by tyto osoby jednaly jako nový zaměstnavatel** těchto zaměstnanců. Nelze totiž vyloučit, že by jinak taková situace mohla být posouzena i tak, že došlo k uzavření nových faktických pracovněprávních vztahů mezi těmito osobami a zaměstnanci<sup>7)</sup>, což by mohlo vést i k posouzení, že byl spáchán přeštep na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spočívající v neuzavření písemné pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti<sup>8)</sup>.

## Potvrzení o zaměstnání

Když zanikne pracovněprávní vztah zaměstnanec v důsledku smrti zaměstnavatele, nemá zaměstnanec od zaměstnavatele k dispozici žádný dokument, kterým by prokázal, že ke skončení tohoto pracovněprávního vztahu došlo. Protože však pro zaměstnanec může

<sup>4)</sup> Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

<sup>5)</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, č. 17, s. 605 a násl.

<sup>6)</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, body 230 až 234.

<sup>7)</sup> ŠTEFKO, Martin. § 342 [Smrt zaměstnavatele]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1413, marg. č. 1.

<sup>8)</sup> Jednalo by se o přeštep podle § 12 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, za který je možno uložit pokutu až do výše 10 000 000 Kč.

být důležité předchází pracovněprávní vztah a jeho skončení prokázat, zákoník práce v § 342 odst. 2 stanovuje, že **krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa činnosti zaměstnavatele vystaví zaměstnanci na jeho žádost potvrzení o zaměstnání**, a to na základě dokladů předložených tímto zaměstnancem.

Je samozřejmé, že Úřad práce o daném pracovněprávním vztahu nemá žádné informace, a je proto zcela odkázán na to, jaké dokumenty mu předloží zaměstnanec. **Okruh těchto dokumentů není zákoníkem práce stanoven.** Lze však předpokládat, že příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce budou vyžadovány dokumenty prokazující vznik a trvání pracovněprávního vztahu, úmrtí zaměstnavatele, skutečnost, že u zaměstnavatelů, kde mohlo dojít k pokračování v činnosti zaměstnavatele k tomu nedošlo, případně i další dokumenty, které budou v dané věci relevantní pro správnost vystavovaného potvrzení o zaměstnání. Okruh požadovaných dokumentů tak bude do velké míry definován v § 313 zákoníku práce, který předepisuje obsah potvrzení o zaměstnání. Jestliže je povinnost krajské pobočky Úřadu práce vystavit potvrzení o určitém obsahu, bude se logicky pít po dokumentech, z nichž bude moci jednotlivé náležitosti vyčíst.

## Prohlášení za mrtvého a jeho zdánlivost

V ojedinělých případech mohou nastat situace, kdy lze oprávněně předpokládat, že zaměstnavatel již nežije, ale jeho smrt nelze prokázat. V takových případech může soud v řízení o prohlášení člověka za mrtvého podle § 54 a násl. zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, prohlásit smrt zaměstnavatele, pokud byl účasten takové události, že se jeho smrt vzhledem k okolnostem jeví jako jistá podle § 26 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“), resp. lze-li o něm mít důvodně za to, že zemřel podle § 71 odst. 1 občanského zákoníku. V prohlášení za mrtvého soud zároveň uvede i datum smrti a takto prohlášená smrt zaměstnavatele má pak stejné důsledky jako skutečná smrt zaměstnavatele<sup>9)</sup>.

Nicméně právní úprava rovněž chápe, že **mohou nastat i situace, kdy se ukáže, že daná osoba je nadále naživu**, což s sebou přináší i potřebu vyrovnat se s vydaným prohlášením za mrtvého. Pro tyto případy § 76 odst. 1 věta druhá občanského zákoníku stanovuje, že **se k prohlášení za mrtvého v takovém případě nepřihlíží**. To znamená, že se na prohlášení za mrtvého nahlíží tak, jako by nikdy ani neexistovalo. Právní úprava s ohledem na právní jistotu počítá s tím, že takové prohlášení za mrtvého bude i formálně soudní cestou zrušeno. Občanský zákoník pro tyto případy dále stanovuje, že manželství nebo registrované partnerství se neobnovuje.

Je však na místě zabývat se i tím, **jaké důsledky může mít zrušení prohlášení za mrtvého v pracovněprávních vztazích. Odborná komentářová literatura uvádí, že v takovém případě se pracovněprávní vztahy neobnovují**<sup>10)</sup>, přestože právní předpisy nic takového na rozdíl od manželství nebo registrovaného partnerství nestanovují. Pokud bychom vycházeli striktně z textu současné právní úpravy, která stanovuje, že k prohlášení za mrtvého se nepřihlíží, pak by to znamenalo, že nemohlo dojít ani ke skončení pracovněprávních vztahů se zaměstnanci. Zpravidla však **bude velice obtížně představitelné, aby se po dlouhé době, která může být i v řádu let, zaměstnanec vrátil do pracovněprávního vztahu**, o kterém se oprávněně a důvodně domníval, že již dávno zanikl. Postupovat tímto způsobem by zpravidla znamenalo nutnost řešit řadu problémů, a to jak na straně zaměstnance (který by musel řešit, zda ukončit svůj stávající pracovněprávní vztah či samostatnou výdělečnou činnost a znovu nastoupit do původního pracovněprávního vztahu nebo zda a jak tento původní pracovněprávní vztah ukončit, aby se mohl věnovat současné činnosti), tak na straně zaměstnavatele (který by zaměstnanci měl hradit náhradu mzdy za překážku v práci na jeho

<sup>9)</sup> PTÁČEK, Lubomír. § 48 [Způsoby rozvázání pracovního poměru]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 278, marg. č. 23.

<sup>10)</sup> Tamtéž.

straně spočívající v tom, že mu po celou dobu, kdy byl prohlášen za mrtvého, nepřiděloval práci). Lze se oprávněně domnívat, že by **takový výklad a použití právního předpisu** byly v rozporné s § 2 odst. 3 občanského zákoníku, a proto **by byly v praxi nevymahatelné**.

Lze však připustit, že **ve výjimečných případech by pokračování v původním pracovněprávním vztahu mohlo být možné**, a to zejména v situacích, kdy činnost zaměstnavatele, který byl prohlášen za mrtvého, převzala oprávněná osoba a zaměstnanec v pracovněprávním vztahu doposud zaměstnává. Nicméně **v případech, kdy se v mezidobí od prohlášení zaměstnavatele za mrtvého do zrušení tohoto prohlášení podstatné okolnosti změnily natolik, že pokračování v původním pracovněprávním vztahu není možné, bude nezbytné pracovněprávní vztah považovat za zaniklý**, přestože tento závěr ze žádného právního předpisu výslovně neplyne.

## Finanční nároky zaměstnance a zaměstnavatele

Vzhledem k tomu, že smrt zaměstnavatele je zpravidla událostí neočekávanou a nepředvídatelnou, **bývá běžné, že mezi stranami pracovněprávního vztahu nebudou ke dni smrti zaměstnavatele vypořádány vzájemné peněžité nároky**. Typicky se bude jednat zejména o dosud nevyplacenou mzdu za poslední měsíc trvání pracovního poměru, ale může jít i o nenahrazenou škodu, kterou měl povinnost zaměstnanec zaměstnavateli nahradit.

Jestliže v činnosti zemřelého živnostníka nebo poskytovatele zdravotních služeb bude pokračovat oprávněná osoba, pak bude přetrvávat i uzavřený pracovněprávní vztah, a **nároky z něj bude vypořádávat tato oprávněná osoba (nový zaměstnavatel)**. V ostatních případech bude nezbytné tyto nároky vypořádat v rámci řízení o pozůstalosti. Řízení o pozůstalosti provádí soudem pověřený notář jako soudní komisař, přičemž to, který notář byl v dané věci pověřen, lze zjistit zpravidla dotazem na místně příslušný soud podle místa trvalého pobytu zaměstnavatele, eventuálně i z rozvrhu práce místně příslušného soudu, který bývá veřejně vyvěšen na webových stránkách soudu. Pro zaměstnance je tato informace důležitá, protože své **peněžité nároky musí do řízení o pozůstalosti přihlásit**. V rámci řízení o pozůstalosti pak bude rozhodnuto i o tom, kdo pohledávku zaměstnance uhradí a v jaké výši.

Je však třeba upozornit na skutečnost, že v rámci řízení o pozůstalosti se pozůstalost vypořádává ke dni úmrtí zůstavitele. Právní úprava nestanovuje, jak mají být vypořádány případné peněžité nároky vzniklé od úmrtí zaměstnavatele do skončení pracovněprávního vztahu. Vzhledem k tomu, že právní předpisy nestanovují, že by za tyto pohledávky odpovídal stát, lze vyloučit, že by tyto pohledávky mohly být uspokojovány ze strany státních orgánů. Existuje možnost, že by tyto pohledávky museli uspokojit dědici zemřelého zaměstnavatele (zvláště v případech, kdy zaměstnanec vykonával nějakou činnost, která směřovala k uchování hodnot pro pozůstalost), a to v rozsahu vyplývajícím z řízení o pozůstalosti. Další možností je, že tyto pohledávky zůstanou neuspokojeny. Bohužel, právní úprava tyto možné důsledky výslovně neřeší, a dokud nedojde k její změně nebo dokud k těmto otázkám nebude existovat judikatura, která ukáže, jak postupovat, bude osud těchto pohledávek nejistý.

Pro úplnost lze doplnit, že **smrt zaměstnavatele není uvedena ve výčtu případů, v nichž podle § 67 zákoníku práce náleží zaměstnanci odstupné**, a proto nárok na odstupné nelze v těchto případech ani dovozovat. Pro zajímavost lze však uvést, že v minulosti rozhodoval Ústavní soud podle právní úpravy účinné v roce 1995 o nárocích zaměstnance a dovodil, že: „*právní úprava odstupného vychází ze základní koncepce odstupného jako odškodnění zaměstnance při ztrátě zaměstnání bez vlastního zavinění. Událost – smrt zaměstnavatele – bezpochyby patří do kategorie důvodů, které zaměstnanec ovlivnit nemůže.*“<sup>11)</sup> Tehdejší právní úprava zánik pracovního poměru v důsledku smrti zaměstnavatele vůbec neupravovala a soud vyšel z porovnání smrti zaměstnavatele se zrušením zaměstnavatele – právnické

<sup>11)</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 21. března 2000, sp. zn. I. ÚS 395/99.

osoby, přičemž své závěry opíral o princip rovnosti zaměstnanců před zákonem. Nutno však dodat, že právní úprava se od té doby několikrát podstatně změnila a argumenty uváděné Ústavním soudem se v ní neprojevily, a nelze tak o ně takové nároky opírat.

## DŮSLEDKY SMRTI JEDINÉHO ČLENA STATUTÁRNÍHO ORGÁNU A SPOLEČNÍKA NA POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCE

Již v úvodu bylo uvedeno, že **smrt jediného člena statutárního orgánu a společníka nemá přímý vliv na pracovněprávní vztah zaměstnance**, protože ten je sjednán s právnickou osobou, která smrtí společníka a člena statutárního orgánu nezaniká. Nicméně i tato situace může mít na postavení zaměstnance určité dopady. V první řadě je třeba uvést, že smrtí člena statutárního orgánu a společníka nezanikají dosavadní oprávnění vedoucích zaměstnanců řídit, organizovat a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců. V rámci možností a podle povahy konkrétní činnosti je možné, aby dosavadní provoz fungoval i nadále. Je však třeba uvést, že **postavení člena statutárního orgánu je nezastupitelné** a bude nezbytné, aby byl co nejdříve ustanoven někdo, kdo bude postavení statutárního orgánu vykonávat.

V zásadě existují dva možné způsoby, kterými lze postupovat. Je možné se obrátit na místně příslušný soud, sdělit mu, že došlo k úmrtí jediného člena statutárního orgánu a společníka právnické osoby, a že je tedy nezbytné, aby **soud této právnické osobě jmenoval opatrovníka** postupem podle § 486 občanského zákoníku, aby mohly být spravovány její záležitosti nebo aby mohla být hájena její práva. Druhou možností je vyčkat, až soud pověří notáře k řízení o pozůstalosti, a v rámci tohoto řízení pak může **notář ustanovit správce pozůstalosti**, který pak bude opět moci vykonávat potřebnou činnost k zajištění chodu právnické osoby. Ať již soudem jmenovaný opatrovník, nebo správce pozůstalosti pak budou vůči zaměstnanci vystupovat v pozici osoby jednající za zaměstnavatele – právnickou osobu.

Opatrovník či správce pozůstalosti však svou **funkci budou vykonávat pouze dočasně**, a to zpravidla do doby, než bude ukončeno řízení o pozůstalosti. Ustanovení § 42 odst. 1 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů, totiž stanovuje, že „*smrtí nebo zánikem společníka přechází jeho podíl v obchodní korporaci na dědice nebo právního nástupce, ledaže společenská smlouva přechod zakáže nebo omezí.*“ Pokud by společenská smlouva dědictví podílu vylučovala, pak by další existence společnosti nebyla možná a **soud by musel rozhodnout o její likvidaci s tím, že by jmenoval likvidátora**, který by učinil všechny potřebné kroky k ukončení a zrušení činnosti společnosti, a to včetně rozvázání pracovněprávních vztahů se zaměstnanci. Jednalo by se v daném případě o rozvázání výpovědí či dohodou z důvodu uvedeného v § 52 písm. a) zákoníku práce (zrušení zaměstnavatele), a tedy i s nárokem na zákonné odstupné.

Dojde-li k dědění podílu, pak se **dědic stane novým společníkem právnické osoby a bude moci rozhodnout o tom, kdo bude novým členem statutárního orgánu – buď jmenuje do funkce sám sebe, nebo jinou osobu**. Pracovněprávní vztah pak normálně dále pokračuje se všemi právy a povinnostmi, které z něj vyplývají. I v takovém případě se však bude moci stát, že dědic nebude mít na dalším fungování právnické osoby zájem. Nabytý podíl tak bude moci převést na jinou osobu nebo bude moci rozhodnout i o likvidaci právnické osoby. Dojde-li však k likvidaci právnické osoby, bude se i zde jednat o zrušení zaměstnavatele, přičemž při rozvázání pracovního poměru z tohoto důvodu bude mít zaměstnanec právo na zákonem stanovené odstupné.

**Mgr. Tomáš TROJAN,**  
advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka