

25. 8. 2016

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Formální ukončení původního a navázání nového pracovního poměru a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Cílem tohoto příspěvku není rozebírat právní důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ale zamýšlení se nad jedním z pravidel spojených s přechodem práv a povinností v kontextu aktuální judikatury Nejvyššího soudu ČR.



ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ VYCH & PARTNERS

Podle § 338 odst. 4 zákoníku práce **zůstávají nedotčena práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly**, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů obecně znamená, že nový zaměstnavatel nastupuje na místo předchozího zaměstnavatele. Přejímající zaměstnavatel tedy přejímá veškerá práva a povinnosti, které vyplývají z pracovněprávních vztahů existujících ke dni přechodu, tedy např. povinnost uhradit zaměstnanci dlužnou mzdu či jiné plnění, nebo odškodnit pracovní úraz, který se zaměstnanci stal ještě u původního zaměstnavatele. Odlišná situace je u pracovních poměrů, které ke dni přechodu práv a povinností zanikly. Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči takovým zaměstnancům, zůstávají přechodem nedotčeny, tzn. povinným či oprávněným vůči těmto zaměstnancům zůstává původní zaměstnavatel.

V rozhodovací praxi Nejvyššího soudu ČR se v minulých letech objevily protichůdné závěry týkající se posouzení efektu rozvázání pracovního poměru s původním zaměstnavatelem a navazujícího vzniku pracovního poměru s novým zaměstnavatelem v situaci, kdy je evidentně dán právní důvod přechodu práv a povinností (např. mezi původním zaměstnavatelem a novým zaměstnavatelem je uzavřena smlouva o prodeji části závodu). Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR vydaného pod sp. zn. 21 Cdo 3945/2008 nemá nově uzavřená pracovní smlouva s přejímajícím zaměstnavatelem (po formálním ukončení pracovního poměru u původního zaměstnavatele) vliv na fakt přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V tomto případě šlo o žalobu zaměstnance, jehož pracovní poměr byl u původního zaměstnavatele ukončen a u přejímajícího formálně nově navázán, o zaplacení odstupného proti původnímu zaměstnavateli. Nejvyšší soud ČR dovodil, že nárok na odstupné zaměstnanci nevznikl právě proto, že formální ukončení a navázání pracovního poměru nemůže mít vliv na přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Z tohoto obecného závěru bylo možno usuzovat, že by se stejně pohlíželo i na jiné nároky zaměstnance, které měl vůči původnímu

zaměstnavateli (např. nároky z pracovního úrazu nebo nárok na dlužnou mzdu), neboli že tyto čistě formální úkony zaměstnance a obou zaměstnavatelů nemohou změnit nic na objektivně daném faktu, že práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu zaměstnance přešla na nového zaměstnavatele automaticky. Dalším právním účinkem navzdory formálnímu konci jednoho pracovního poměru a vzniku nového mělo být zachování práv zaměstnance garantovaných původním pracovním poměrem (nová pracovní smlouva by teoreticky mohla obsahovat horší pracovní podmínky zaměstnance, než pracovní smlouva ukončená, což by při správnosti uvedeného závěru nemělo mít vliv na zachování podmínek původních).

Další judikatura Nejvyššího soudu ČR však tuto úvahu popřela. Poprvé v rozsudku vydaném pod sp. zn. 21 Cdo 2911/2012 Nejvyšší soud ČR uvedl, že účinky přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu z původního na přejímajícího zaměstnavatele (v daném případě konkrétně práva zaměstnance z pracovního úrazu) nemohou nastat, je-li původní pracovní poměr formálně skončen. Nejvyšší soud to odůvodnil tím, že „*vyločení této skutečnosti z celkového rámce okolností rozhodných pro posouzení věci by totiž znamenalo nepřípustné obcházení ustanovení § 72 zákoníku práce.*“ Jinými slovy není možno dohodu o rozvázání pracovního poměru označit jen čistě jako formální a vůbec k ní nepřihlídnout, nebo ji dokonce posoudit v rámci řešení předběžné otázky mimo řízení dle § 72 zákoníku práce jako neplatnou.

K tomu, že jde o závěr poměrně odvážný a nebezpečný s ohledem na nulovou garanci podmínek, které měl zaměstnanec sjednány v původním pracovním poměru, se již vyjádřily např. JUDr. Nataša Randlová spolu s Mgr. Barborou Kudrhalt Suchou v článku Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k přechodu práv a povinností – přelom, či slepá ulička, publikovaném v časopisu Práce a mzda č. 5/2014. Toto rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR však nezůstalo ojediné.

V rozsudku vydaném pod sp. zn. 21 Cdo 3046/2013 Nejvyšší soud ČR v řízení o určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ve zkušební době konstatoval: „*Přestože k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce dochází – jak vyplývá z výše uvedeného – bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem, je v souladu se zákonem a **odpovídá zásadě autonomie vůle** stran pracovněprávních vztahů **i takový postup, že zaměstnanec uzavře** z důvodu převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli **dohodu o rozvázání pracovního poměru s dosavadním zaměstnavatelem a zároveň pracovní smlouvu s přejímajícím zaměstnavatelem. V takovém případě** pracovní poměr mezi zaměstnancem a dosavadním zaměstnavatelem skončí sjednaným dnem a **k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, mezi nímž a zaměstnancem vznikne nový pracovní poměr, **nedojde.*****“

Aby nebylo pochyb o efektu tohoto závěru, je dále v odůvodnění tohoto rozsudku výslovně uvedeno, že v nové pracovní smlouvě mohou být nezávisle na původní pracovní smlouvě s dosavadním zaměstnavatelem sjednány podmínky pracovního poměru (včetně zkušební doby, což bylo pro řešený případ podstatné).[1] Není mi známo, že by Nejvyšší soud ČR řešil případ, kdy by musel zkoumat obdobný případ se zaměřením na jiné podmínky nového pracovního poměru (např. nižší mzdu či kratší dovolenou na zotavenou apod.). Obecný závěr je však jednoznačný – podmínky nového pracovního poměru mohou být s ohledem na autonomii vůli smluvních stran pracovního poměru sjednány bez ohledu na podmínky garantované v původním pracovním poměru.

Z uvedeného směru, kterým se judikatura Nejvyššího soudu ČR vydala, vyplývá, že deklarovaný princip autonomie vůle stran může překročit hranice uvedené v § 338 odst. 2 a 4 zákoníku práce. Pokud z jakéhokoli důvodu (zejména z důvodu zachování dosavadního zaměstnání) zaměstnanec

souhlasí s tím, že „přejde“ k novému zaměstnavateli tím způsobem, že ukončí stávající pracovní poměr a naváže pracovní poměr nový, může tím souhlasit jednak s tím, že se podmínky jeho pracovního poměru změní k horšímu (leckdy aniž by si toho sám všiml – např. v situaci, kdy je měl v původním pracovním poměru garantovány kolektivní smlouvou, která se na jeho nový pracovní poměr se shora uvedenou logikou vztahovat nebude), jednak s tím, že dosud neuspokojené nároky z jeho původního pracovního poměru vůči dosavadnímu zaměstnavateli bude moci vymáhat právě jen po původním zaměstnavateli. To v určitých případech (např. při převodu celého závodu, kdy původní zaměstnavatel po této transakci fakticky končí) může znamenat výrazné oslabení vymahatelnosti takových nároků.

V praxi je možné se setkat s modifikací tohoto řešení, resp. vyhnout se efektu přechodu povinností původního zaměstnavatele vůči zaměstnanci na zaměstnavatele nového, přejímajícího.

Zaměstnancům jsou předloženy dohody o ukončení pracovního poměru a nové pracovní smlouvy (např. s odkazem na nutnost unifikace pracovních smluv se smlouvami, které jsou používány u budoucího přejímajícího zaměstnavatele) ještě stávajícím zaměstnavatelem (tedy nikoli dohoda o změně pracovní smlouvy). K přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu tak následně dojde, ale přejdou práva a povinnosti pouze z tohoto nového pracovního poměru. Případně neuspokojené nároky z původního pracovního poměru (např. z pracovního úrazu či z nemoci z povolání, z odpovědnosti za škodu, nárok na dlužnou mzdu či její složky atd.) by opět zůstaly u zaměstnavatele původního.

Sice by i v takovém případě bylo dle shora uvedeného názoru Nejvyššího soudu ČR třeba zřejmě zkoumat, zda smyslem a účelem uvedeného postupu nebylo vyhnout se přechodu práv a povinností z tohoto pracovního poměru z nějakého důvodu přičítícího se dobrým mravům, reálná možnost prokázání takového účelu je však velmi teoretická.

Mgr. Veronika Bočanová,
advokátka

[Advokátní kancelář Vych & Partners, s.r.o.](#)

Lazarská 11/6
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 517 466
Fax: +420 222 517 478
e-mail: office@ak-vych.cz

[1] Nejvyšší soud ČR nakonec konstatoval, že jen v případě, pokud bylo účelem tohoto postupu vyhnout se přechodu proto, aby přejímající zaměstnavatel mohl zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, kterou obecně při přechodu práv a povinností nelze sjednat, bylo by ujednání o zkušební době neplatné. Je však otázkou, jak tento případně i existující záměr obou zaměstnavatelů (nebo jen toho nového) prokázat. Názor Nejvyššího soudu ČR v tomto případě nebyl přehodnocen ani nijak modifikován v navazujícím rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2016 pod sp. zn. 21 Cdo 4381/2015.

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)