

22. 2. 2021

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

# Nová úprava kratší výpovědní doby při výpovědi zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností

Ust. § 51a zákoníku práce umožňuje zaměstnanci ukončit jednostranně (bez souhlasu zaměstnavatele) výpověď pracovní poměr rychleji než v běžné výpovědní době, pakliže tak činí v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jestliže nehodlá pracovat u (pro) přejímajícího zaměstnavatele. Tato úprava doznala značných změn. Kratší výpovědní doba se nově uplatní m.j. i v situaci, kdy zaměstnanec začal vykonávat práci pro přejímajícího zaměstnavatele, ale ta mu nevyhovuje. Nová úprava dává větší jistotu přejímajícímu zaměstnavateli. Co dalšího se změnilo?

Výpovědní doba (z pracovního poměru) činí dle ust. § 51 odst. 1 věty druhé zákoníku práce nejméně 2 měsíce. (Může být prodloužena jen písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dle ust. 51 odst. 1 věty třetí zákoníku práce.) Výjimka, kdy je, resp. může být výpovědní doba kratší, vyplývá z ust. § 51a zákoníku práce. Jde o situaci, kdy je výpověď ze strany zaměstnance dána (uplatněna) z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Předmětná úprava-pravidla zakotvená v ust. § 51a zákoníku práce doznala s účinností od 30. července 2020 značných změn.

## **Zaměstnanec přechod práv a povinností neovlivní, ale může mu zabránit ve vztahu ke svému pracovnímu poměru výpovědí**

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází bez souhlasu zaměstnance a bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem. Zaměstnanec ve vztahu, k němuž přešla práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu nebo ve vztahu k němuž přešel výkon práv a povinností z pracovněprávního vztahu, je tedy povinen nadále pracovat pro přejímajícího zaměstnavatele, i kdyby s touto změnou v subjektu pracovněprávního vztahu nesouhlasil. Právním prostředkem, jímž může zaměstnanec zabránit přechodu práv a povinností ze svého pracovněprávního vztahu na přejímajícího zaměstnavatele je však právě výpověď z pracovního poměru, kterou zaměstnanec podal v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu nebo s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a o které příspěvek pojednává.

Zaměstnanec, který si nepřeje přejít k (novému) zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu (resp. jejich výkon), může dle ust. § 51a zákoníku práce jednostranně rozvázat pracovní poměr výpovědí ve zrychlené proceduře, a to aniž by musel dodržet minimální - dvouměsíční délku výpovědní doby. Zaměstnanec, jenž naopak přejde k přejímajícímu zaměstnavateli, a poté podá 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 výpověď nebo skončí pracovní poměr dohodou, se může dle ust. § 339a zákoníku práce u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s tímto přechodem nebo převodem; jestliže mu soud vyhoví, pak mu vznikne právo na odstupné.

## **Informační povinnost zaměstnavatele**

Přede dnem nabytí účinnosti (tedy uskutečnění) přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli (zjednodušeně: příslušných změn týkajících se zaměstnance) 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. Zaměstnavatelé jsou povinni informovat a projednat dle ust. § 339 odst. 1 zákoníku práce:

- stanovené nebo navrhované datum převodu,
- důvody převodu,
- právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
- připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

Jde o tzv. rozsah požadovaných informací, které se musejí zaměstnancům dostat. Podle toho, zda se jim řádně a včas dostanou, se pak odvíjí možnost uplatnění výpovědi a délka výpovědní doby, tedy rychlost jejich odchodu od zaměstnavatele, ať už dosavadního, anebo až přejímajícího.

Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinen (dle ust. § 339 odst. 2 zákoníku práce) předem informovat (jednotlivé, konkrétní) zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, a to rovněž nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli. - Dodejme v této souvislosti, že zaměstnanci mají ve smyslu ust. § 276 odst. 1 zákoníku práce právo na informace a projednání, přičemž zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace, rada zaměstnanců (nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), tedy zástupci zaměstnanců. Zástupci zaměstnanců jsou pak dle ust. § 276 odst. 6 zákoníku práce povinni vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.

## **Dosavadní jednoduchá právní úprava**

Předchozí úprava výpovědi s kratší výpovědní dobou v ust. § 51a zákoníku práce byla jednodušší: Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platilo, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Pakliže tedy zaměstnanec podal výpověď z pracovního poměru v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu, jeho pracovní poměr skončil nejpozději dnem předcházejícím účinnosti této změny.

### **Příklad:**

Řekněme, že účinnost příslušných změn měla nastat třeba k 1. květnu 2020. Ať podal zaměstnanec výpověď kdykoliv od 1. března do 30. dubna 2020, třeba opravdu až 29. dubna nebo dokonce až 30. dubna 2020, jeho pracovní poměr skončil 30. dubna 2020 - dnem před účinností změny. Samozřejmě, pakliže byl informován ve velkém předstihu a o zamýšlené změně věděl třeba už od 5. února 2020 a výpověď podal 19. února 2020, tak byla zachována běžná dvouměsíční výpovědní doba, která počala běžet 1. března 2020, skončila a s ní i celý pracovní poměr 30. dubna 2020.

## **Nutnost uvedení důvodu a výpovědi**

Platilo a platí i nadále, že pokud chce zaměstnanec využít benevolence zákona a kratší výpovědní doby, musí výpověď odůvodnit, a to právě onou změnou, k níž má dojít (přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů), ačkoliv jinak platí, že zaměstnanec může dát kdykoliv výpověď, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (ust. § 50 odst. 3 zákoníku práce).

## **Proč nová právní úprava**

Uvedená dosavadní právní konstrukce (rozvázání pracovního poměru dle ust. § 51a zákoníku práce), která prosazuje právo zaměstnance na svobodný výběr zaměstnavatele, vystavovala dosavadního a zejména pak přejímajícího zaměstnavatele značné nejistotě, jelikož počet přecházejících zaměstnanců mu byl zcela zřejmý až v den nabytí účinnosti přechodu, přičemž nebylo vyloučeno, že zaměstnanci s výpovědí vyčkávali do posledního možného momentu. Přejímající zaměstnavatele tak nemusel vždy disponovat dostatkem času k nalezení náhrady za tyto nakonec nepřecházející zaměstnance, což mohlo ohrozit plynulé navázání na činnost jeho předchůdce. Dalším problematickým bodem předchozí právní úpravy byla skutečnost, že výpověď podle ust. § 51a (s kratší výpovědní dobou) bylo možno dát pouze do dne, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Nebyl-li tedy zaměstnanec o přechodu informován a následně k němu došlo, mohl dát přejímajícímu zaměstnavateli pouze výpověď s obvyklou (dvouměsíční) délkou výpovědní doby. Zaměstnanec tak v určitých případech byl nucen setrvávat až po dobu několika měsíců v závislém postavení k výkonu práce pro zaměstnavatele, se kterým na základě své svobodné volby do pracovněprávního vztahu původně ani nevstoupil. Zejména z těchto důvodů došlo s účinností od 30. července 2020 ke změně ust. § 51a zákoníku práce, kterou přinesl zákon č. [285/2020](#) Sb. novelizující zákoník práce. Nová právní úprava rozlišuje vícero situací a časových momentů.

## **Nová úprava je formálně komplikovanější**

Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován v rozsahu ust. § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu. (Ust. § 51a odst. 1 zákoníku práce.)

Nebyl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován v rozsahu ust. § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, může dát z tohoto důvodu výpověď s tím, že

- byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu,
- byla-li dána výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli. (Ust. § 51a odst. 2 zákoníku práce.)

*1) Jestliže tedy zaměstnanec byl řádně (v rozsahu dle zmíněného ust. § 339 zákoníku práce) informován a to včas - aspoň 30 dnů dopředu o příslušné změně (o přechodu práv a povinností) a výpověď odůvodněnou právě touto změnou, uplatní do 15 dnů, jeho pracovní poměr skončí nejpozději dnem předcházejícím účinnosti změny.*

## **Příklad:**

24. února 2021 se dostane zaměstnanci informace o změně, která má nastat k 1. dubnu 2021. Jestliže bude jeho výpověď uplatněna, doručena (nestačí jen třeba podání k poštovní přepravě) zaměstnavateli do 11. března 2021, jeho pracovní poměr skončí k 31. březnu 2021.

2) Pokud zaměstnanec řádně a včas (tj. nejméně v předstihu 30 dnů) nebyl informován o změně, ale přesto stihne dát výpověď i tak přede dnem účinnosti změny, jeho pracovní poměr skončí dnem předcházejícím účinnosti změny.

#### **Příklad:**

Ke změně má dojít k 1. dubnu 2021. Pakliže zaměstnanec dá výpověď kdykoliv až do 31. března 2021, třeba až tento den, jeho pracovní poměr končí 31. března 2021.

3) Pokud zaměstnanec řádně a včas (tj. nejméně v předstihu 30 dnů) nebyl informován o změně, a proto nestihl uplatnit (doručit zaměstnavateli) výpověď před touto změnou, může dát výpověď ještě 2 měsíce po této změně. Pak výpovědní doba činí jen 15 dnů (ne obvyklé 2 měsíce) a nezačíná až první dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi (ve smyslu ust. § 51 odst. 2 zákoníku práce), ale ihned dnem, v němž byla doručena zaměstnavateli.

#### **Příklad:**

Ke změně dochází k 1. dubna 2021. Výpověď může dát zaměstnanec kdykoliv od 1. dubna do 31. května 2021 a výpovědní doba činí 15 dnů. Pokud dá výpověď např. 14. dubna 2021, jeho pracovní poměr skončí 28. dubna 2021.

4) Zaměstnanec, který byl řádně a včas informován o změně, ale výpověď před účinností přechodu práv a povinností neuplatnil, ji může uplatnit i po účinnosti změny, avšak již s běžnou (nejméně dvouměsíční) délkou výpovědní doby.

#### **Nárok na odstupné za podstatně zhoršené podmínky zůstal**

Nezměněno pak zůstává ust. § 339a zákoníku práce, podle něhož platí, že 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. Došlo-li k rozvázání pracovního poměru z uvedených důvodů, má zaměstnanec právo na odstupné. - Takže pokud zaměstnanec vyzkouší podmínky u nového zaměstnavatele, ale nevyhovují mu a dá výpověď do 2 měsíců od změny (v uvedeném příkladě tedy do zmíněného 31. května 2021) a výpověď odůvodní právě přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů (a ideálně i podstatným zhoršením pracovních podmínek z něho vyplývajícím) a soud rovněž zhodnotí pracovní podmínky jako podstatně zhoršené, bude zaměstnavatel povinen vyplatit mu odstupné.

#### **Shrnutí**

V ust. § 51a zákoníku práce došlo od 30. července 2020 zejména ke změnám zejména v časových lhůtách při skončení pracovního poměru z důvodu přechodu práv a povinností. Zaměstnanec, který nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, a který proto chce ukončit svůj pracovní poměr ještě před tímto přechodem, může skončit pracovní poměr jednostranně výpovědí. Musí to však učinit (stihnout) do 15 dnů ode dne, kdy byl o takovém přechodu informován (a to v období nejpozději 30 dnů před tímto přechodem). Pracovní poměr pak skončí uplynutím 15 dnů, nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. (Dřívější úprava lhůty nestanovila.) Nebyl-li zaměstnanec o přechodu informován nejpozději 30 dnů před tímto přechodem, může dát v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto

přechodu. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a je odlišná od obvyklé (dvouměsíční) výpovědní doby, nadto se i jinak počítá. Začíná již dnem, kdy byla doručena zaměstnavateli.



**Richard W. Fetter,**

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)