

24. 4. 2025

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

NS: I po přechodu zaměstnanců platí povinnost zajistit rovné zacházení

Nejvyšší soud v nedávném rozsudku[1] řešil otázku, zda přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů zakládá ospravedlnitelný důvod pro odlišné zacházení mezi původními a převzatými zaměstnanci zaměstnavatele. Svým závěrem se odchýlil od dosavadního výkladu zastávaného odbornou literaturou. Nejvyšší soud také zodpověděl klíčovou otázku, zda (a případně kdy) má zaměstnavatel sjednotit pracovní podmínky původních a převzatých zaměstnanců. Jak mají tedy zaměstnavatelé postupovat?

Obecně platí, že zaměstnavatel má povinnost zajistit rovné zacházení se všemi svými zaměstnanci. V souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů však v praxi dochází k situacím, kdy se pracovní podmínky původních a nově převzatých zaměstnanců výrazně liší. Zaměstnavatel má přitom povinnost zachovat pracovní a mzdové podmínky přecházejících zaměstnanců, čímž se může dostat do rozporu se zásadou rovného zacházení.

Odborná literatura dosud (převážně) dovozovala, že nerovnost způsobená přechodem práv a povinností (resp. zákonným požadavkem na zachování pracovních a mzdových podmínek přecházejících zaměstnanců) nevede k porušení zásady rovného zacházení.[2] Nejvyšší soud se ovšem s tímto závěrem neztotožnil.

Skutkový stav

Nejvyšší soud řešil případ zaměstnankyně, která byla zařazena do nižší platové třídy a stupně než srovnatelní zaměstnanci na stejné pozici, které její zaměstnavatel převzal v rámci sloučení dvou příspěvkových organizací. Za této situace se zaměstnankyně domáhala zaplacení částky, která jí měla dorovnat rozdíl mezi jejím platem a platem jejích kolegů.

Žalovaný zaměstnavatel se bránil tím, že zaměstnance v tomto konkrétním případě převzal „včetně jejich platových předpisů“. Původní výhodnější platové zařazení jim musel ponechat, aby neporušil zákonnou povinnost zachovat, respektive nezhoršit pracovní a mzdové podmínky přecházejících zaměstnanců. Nemělo se tedy jednat o porušení zásady rovného zacházení, protože důvodem vzniku nerovnosti mezi zaměstnanci byla objektivní skutečnost, a ne rozhodnutí zaměstnavatele. K takovému závěru se při řešení obdobných situací dosud přikláněla i odborná literatura.[3]

Posouzení Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud již v minulosti dovodil, že k nerovnému zacházení dochází i v případech, kdy je zaměstnanec zařazen do platové třídy a platového stupně v souladu s právními předpisy, avšak jiní srovnatelní zaměstnanci jsou zařazeni do vyšší platové třídy či vyššího platového stupně[4] (jako tomu bylo v daném případě).

Nejvyšší soud zdůraznil, že „úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů **nestanoví pro přejímajícího zaměstnavatele žádné výjimky z povinnosti zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. S výjimkou doby, po kterou je přejímající zaměstnavatel vázán právy a povinnostmi z kolektivní smlouvy, nepřipouští jinou možnost odlišného zacházení s**

převzatými zaměstnanci oproti ostatním jeho zaměstnancům“.

Z toho vyplývá, že **přejímající zaměstnavatel musí v přiměřené době přijmout taková opatření, aby odstranil nerovnosti mezi zaměstnanci**. K narovnání podmínek zaměstnanců by měl zaměstnavatel podle Nejvyššího soudu přistoupit nejpozději po uplynutí lhůty **dvou měsíců** od nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. Délku této lhůty Nejvyšší soud dovozuje z ustanovení § 339a zákoníku práce, které zaměstnancům umožňuje se v této lhůtě domáhat určení, že v souvislosti s přechodem práv a povinností došlo k podstatnému zhoršení jejich pracovních podmínek, které bylo důvodem rozvázání jejich pracovního poměru (v takovém případě by zaměstnanci vznikl nárok na zákonné odstupné). Výjimkou zůstávají ujednání v kolektivní smlouvě původního zaměstnavatele, kterou musí přejímající zaměstnavatel dodržovat po zbývající dobu její účinnosti, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Nejvyšší soud také poukázal na to, že právní úprava nezakazuje, aby po přechodu práv a povinností došlo ke zhoršení pracovních podmínek převedených zaměstnanců. Zaměstnavatel si musí pouze dát pozor, aby ve lhůtě dvou měsíců po účinnosti přechodu podstatně nezhoršil pracovní podmínky dotčených zaměstnanců.

Závěr a doporučení pro praxi

Přechod práv a povinností podle Nejvyššího soudu nezakládá ospravedlnitelný důvod pro nerovné zacházení s převzatými zaměstnanci oproti ostatním zaměstnancům stejného zaměstnavatele.

Přejímajícím zaměstnavatelům lze doporučit, aby pracovní podmínky svých původních i převzatých zaměstnanců po přechodu sjednotili, jinak se vystavují riziku sankce ze strany inspekce práce, případně žalob zaměstnanců. Z hlediska načasování bude patrně optimální k narovnání podmínek přistoupit bezprostředně po uplynutí dvou měsíců od účinnosti přechodu, kdy už zaměstnavateli nebude hrozit nařčení, že podstatně zhoršil pracovní podmínky dotčených zaměstnanců. Nároky založené kolektivní smlouvou původního zaměstnavatele je samozřejmě nutné dodržet déle (viz výše) - u těch by se i nadále mělo jednat o přípustnou možnost odlišného zacházení mezi zaměstnanci.

Je jen na zaměstnavateli, jak k narovnání pracovních podmínek přistoupí. Právně nejbezpečnějším (a zaměstnanci jistě vítaným) řešením může být sjednocení pracovních podmínek směrem „vzhůru“, tj. přizpůsobení pracovních podmínek podle skupiny zaměstnanců, která je má nejlepší. Ačkoliv aktuální rozhodnutí Nejvyššího soudu jednoznačně připouští variantu zhoršení pracovních podmínek převzatých zaměstnanců (tj. narovnání směrem „dolů“), doporučovali bychom takto postupovat velmi obezřetně. Podle našeho názoru totiž nelze ani v kontextu aktuální judikatury vyloučit riziko, že zaměstnavateli vznikne povinnost nahradit škodu, která vznikne zaměstnancům v důsledku zhoršení pracovních podmínek po přechodu práv a povinností.[\[5\]](#)

V praxi také mohou nastat složité situace, kdy žádná ze skupin zaměstnanců nebude mít zjevně lepší pracovní podmínky (např. jedna skupina zaměstnanců bude mít nižší mzdy než druhá skupina, ale oproti druhé skupině bude mít nárok na stravenky, více dovolené apod.). Tyto situace bude třeba řešit citlivě při zohlednění okolností konkrétního případu tak, aby výsledný stav byl v souladu s principem rovného zacházení.



Mgr. Václav Bělohoubek,
advokát



Mgr. Barbora Autratová,
advokátní koncipientka



act Řanda Havel Legal advokátní kancelář s.r.o.

Truhlářská 13-15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 537 500 - 501

Fax: +420 222 537 510

e-mail: office.prague@actlegal-rhl.com

[1] Viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2559/2023 ze dne 29. srpna 2024.

[2] Viz např. HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. a kol. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2025-3-12]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X nebo JANŠOVÁ, Marie. § 338 [Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1104, marg. č. 56.

[3] Tamtéž.

[4] Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2262/2018.

[5] K tomu viz např. JANŠOVÁ, Marie. § 338 [Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1101, marg. č. 43.

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)