

2. 7. 2020

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

Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Právní úprava přechodu práva a povinností z pracovněprávních vztahů (dle § 338 a násl. zákoníku práce) je budována na principu, že nový zaměstnavatel přejímá práva a povinnosti v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, u nichž se vyznačovaly u převodce. Dojde-li však následně k podstatnému zhoršení pracovních podmínek zaměstnance, platí, že zaměstnanec, který podal ve lhůtě 2 měsíců ode dne účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z tohoto důvodu výpověď (nebo je v téže lhůtě pracovní poměr rozvázán dohodou), má právo na odstupné (§ 339a zákoníku práce).

Výklad pojmu „podstatné zhoršení pracovních podmínek“ podal Nejvyšší soud v jednom ze svých nejnovějších rozhodnutí (sp. zn. 21 Cdo 1148/2019), v němž posuzoval situaci převodu části závodu a v důsledku toho i přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Zaměstnanec (vedoucí provozovny) se ve smyslu § 339a zákoníku práce domáhal žalobou určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek, které spatřoval v následujících skutečnostech (a tyto byly následně v řízení i prokázány):

- změna organizační struktury prodejny (nahrazení 3 vedoucích úseků dvěma zástupci vedoucího, přičemž tyto pozice nebyly po určitou dobu obsazeny);
- změna struktury odpovědnosti zaměstnance;
- přechod komunikace z velké části do polského jazyka, který zaměstnanec dobře neovládal;
- navýšení množství přesčasů;
- změna technických podmínek práce (nové IT technologie a programy, na které zaměstnanec nebyl proškolen);
- zavedení kamerového systému, který zabíral přímo pracovní stůl zaměstnance.

Prvostupňový i odvolací soud žalobě vyhověl, neboť měl za to, že shora popsané změny představují podstatné zhoršení pracovních podmínek zaměstnance ve smyslu § 339a zákoníku práce.

Zaměstnavatel napadl rozhodnutí odvolacího soudu dovoláním, v němž argumentoval (mimo jiné) tím, že změna (tak, jak ji má na mysli § 339a zákoníku práce) může nastat pouze v pracovních podmínkách, které upravuje zákoník práce (druh práce, místo výkonu práce, odměňování apod.), a nikoliv v podmínkách, které vyplývají z vlastního fungování zaměstnavatele (vnitřní organizační struktura, způsob komunikace apod.).

Nejvyšší soud toto pojetí odmítl a uvedl, že **podmínky uvedené v pracovní smlouvě a na ni navazujících dokumentech představují pouze základní rámec pro vnímání celého komplexu dalších podmínek, které při výkonu práce na zaměstnance působí**. Ustanovení § 339a zákoníku práce patří k normám s tzv. relativně neurčitou hypotézou, tj. normám, které přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. **„Při posuzování, zda došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek ve smyslu ustanovení § 339a odst. 1 zák. práce, tak může soud přihlídnout např. k okolnostem ovlivňujícím výkon práce z hlediska ekonomického,**

sociálního, technického a technologického, psychického, fyzického a fyziologického, zdravotního, bezpečnostního, ale i k náročnosti práce (fyzické či psychické), jejímu množství, kvalitě pracovního prostředí a pracovních a mezilidských vztahů na pracovišti (jak zmiňuje žalobce), k provedeným organizačním změnám, možnostem jazykové komunikace, zaváděným novým programům a řízení, stupni kontroly pracovní i osobní (soukromé) činnosti, novým požadavkům na výkaznictví práce (jak z toho vyšly soudy) apod.“ (viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1148/2019).

Naproti tomu význam pro posouzení, zda došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek, nemají podmínky (okolnosti), jež vyplývají z právních předpisů, neboť ty se (samy o sobě) vztahují k zaměstnancem vykonávané práci bez ohledu na změnu zaměstnavatele. Jak však uvedl Nejvyšší soud, význam mají způsoby realizace právních předpisů na konkrétním pracovišti ve vztahu ke konkrétním zaměstnancům, neboť ty se mohou se změnou zaměstnavatele měnit.

Pro závěr, zda zhoršení pracovních podmínek dosahuje požadované intenzity „podstatného zhoršení“, přitom není relevantní, jak nové podmínky hodnotí zaměstnanec nebo přejímající zaměstnavatel.

S výše citovaným rozhodnutím a jeho důvody se lze plně ztotožnit, neboť predestřený výklad plně odpovídá smyslu a účelu právní úpravy, kterým je především zajistit ochranu zaměstnance pro případ změny zaměstnavatele. Tímto základním výkladovým principem je přitom veden i Soudní dvůr Evropské unie při výkladu směrnice 2001/23/ES, jejíž transpozicí je § 338 a násl. zákoníku práce. S ohledem na to, že dosud nebyl podán bližší výklad pojmu „podstatné zhoršení pracovních podmínek“, představuje zmiňované rozhodnutí Nejvyššího soudu zásadní vodítko, kterým se budou prvostupňové soudy řídit.

JUDr. Bc. Matěj Řičánek

LEGALITÉ
LAWYERS

[LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o.](#)

Václavská 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 200 700
e-mail: office@legalite.cz

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

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](#)