

20. 12. 2018

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

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z vnitřního předpisu

Zákoník práce (dále zák.práce) umožňuje zaměstnavatelům, aby si ve vlastních předpisech, které mohou vydávat, upravovali ve vztahu k zaměstnancům vzájemná práva, povinnosti a nároky vyplývající z pracovněprávních vztahů. Tím se uplatňuje zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. Vnitřním předpisem zaměstnavatel jednostranně upravuje práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích. Jde o projev nařizovací pravomoci zaměstnavatele a faktické nerovnosti zaměstnance a zaměstnavatele.

Vnitřní předpis, stejně jako kolektivní smlouva, je pramenem práv, které v případě přechodu práv a povinností přecházejí na nabyvatele a zaměstnanci jejich realizaci mohou uplatňovat.

Práva ve vnitřním předpisu

Zaměstnavatelé mohou stanovovat práva zaměstnanců ve svém vlastním „legislativním“ opatření – ve vnitřním předpise, který je upraven v § 305 zák. práce. Toto ustanovení doznalo s účinností od 1. ledna 2014 novelou zák. práce (zákon č. [303/2013 Sb.](#))[1] určitých změn. Zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, a to výhodněji, než stanoví zák. práce. Oprávnění z něj vyplývají pro zaměstnance. Výslovně se přitom zakazuje, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená zák. práce.

Již se nezdůrazňuje, že se za vnitřní předpis považuje pouze předpis, kterým zaměstnavatel stanoví mzdová, platová a ostatní práva zaměstnanců. **Vnitřní předpis, který práva zaměstnanců neuvádí a ani stanovit nemůže, není vnitřním předpisem pro pracovněprávní účely.** Zejména mezi ně nepatří písemná opatření zaměstnavatele, vnitrofiremní úkony, řídicí akty a metodické postupy, organizační řády a další předpisy, které nestanoví práva, z nichž je oprávněn zaměstnanec.

Základním znakem vnitřního předpisu podle § 305 zák. práce je, že zaměstnanci mohou práva v nich uvedená uplatňovat v krajním případě (nevyhoví-li zaměstnavatel) u soudu, jako ostatní práva vyplývající ze zákoníku práce. Tato možnost u ostatních vnitřních předpisů zaměstnavatele, které nejsou vydávány podle § 305 zák., nepřichází v úvahu.

Vnitřní předpis musí být písemný, v souladu s právními předpisy, nesmí být vydaný se zpětnou účinností, mzdová práva musí v něm být stanovena před začátkem výkonu práce. Musí být vydán nejméně na dobu jednoho roku, ale práva týkající se odměňování mohou být i na dobu kratší.

Je nutno rozeznávat **platnost a účinnost vnitřního předpisu**. Platný je od jeho vydání (podpisu statutárním orgánem nebo pověřeným zaměstnancem) a účinný je ode dne, na něhož je účinnost stanovena. *Např. platnost vnitřního předpisu bude od jeho vydání 1. 10. 2018, ale práva z něho vyplývající mohou zaměstnanci uplatňovat až od jeho stanovené účinnosti, např. od 1. ledna 2019.* Pokud by např. převodce vydal vnitřní předpis v říjnu s tím, že jeho účinnost nastává 1. prosince, a přechod práv a povinností by se uskutečnil 1. listopadu, práva a povinnosti z něho vyplývající nepřejdou se zaměstnanci k nabyvateli (novému zaměstnavateli).

Charakter přecházejících práv

Velký význam má vnitřní předpis při úpravě mzdových práv. Je plně v pravomoci zaměstnavatele, aby v tomto předpisu stanovil vyšší mzdová práva, než jak jsou uvedena v zák. práce. Zejména se jedná o všechna mzdová práva, která jsou uváděna v zák. práce slovy „nejméně“, to znamená v podobě určující minimální rozsah. Vnitřní předpis tyto nároky může zvyšovat. Jedná se např. o příplatek za práci přesčas, za práci v sobotu a v neděli, za noční práci, za práci ve svátek apod. Tak se uplatňuje zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ v praxi.

Zaměstnavatelé tzv. podnikatelského typu, např. obchodní korporace, mohou rovněž ve vnitřním předpisu např. stanovit pravidla pro zkrácení pracovní doby podle § 79 odst. 3 zák. práce, aniž by se zaměstnancům snižovala mzda. Dále mohou zvýšit i právo na dovolenou nad zákonnou výměru 4 kalendářních týdnů.

Práva uvedená ve vnitřním předpisu nesmí však být v rozporu s právními předpisy, jinak by byla tato část vnitřního předpisu neplatná. Ostatní části by však platily. Neplatná by rovněž byla část vnitřního předpisu, v němž by byla práva upravena odchylně od zák. práce, ačkoliv to zák. práce výslovně zakazuje (viz ustanovení § 363 zák. práce).

Bude-li zaměstnavatel upravovat ve vnitřním předpisu výhody (benefity), musí brát v úvahu zákaz diskriminace a dodržovat zásadu rovnosti. *Není možné, aby pro určitý okruh zaměstnanců byla stanovena ve vnitřním předpisu např. náhrada mzdy při překážce v práci a u dalších zaměstnanců, aniž by to bylo odůvodněno zvláštní povahou práce a pracovních podmínek, nárok nebyl.*

Jak v nepodnikatelské sféře

U tzv. nepodnikatelských subjektů (viz § 109 odst. 3 zák. práce), má vnitřní předpis velký význam při stanovení práv v **platové oblasti**. Nemůže sice „zvyšovat“ příplatky k platu, které jsou stanoveny zák. práce bez možnosti navýšení, ale zaměstnavatel (např. obec, město, kraj apod.) může v něm upravovat další nároky zaměstnanců. Jde např. o delší rozsah pracovního volna, poskytování náhrady mzdy při překážkách v práci v případech, kdy to zák. práce nestanoví jako povinnost zaměstnavateli, náhradu za používání vlastního náradí zaměstnance, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, organizování a financování stravování, zrušení povinností zaměstnance k úhradě nákladů při zvýšení kvalifikace, zvýšení odstupného při skončení pracovního poměru, poskytování odchodného v případech, které zaměstnavatel určí, zvýšení práv zaměstnance při prohlubování kvalifikace, zásady pro poskytování osobních příplatků a odměn, úhrada vstupních lékařských prohlídek, zapůjčení služebního mobilu apod.

Promlčení práv a prekluze

Právo upravené v pracovněprávních vztazích se promlčí, jestliže nebylo vykonáno v době stanovené v občanském zákoníku. Občanský zákoník tyto otázky upravuje v § 609 a násl. Promlčecí lhůta je tříletá. Strany si mohou ujednat kratší nebo delší promlčecí lhůtu počítanou ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, nejméně však v trvání jednoho roku a nejdéle v trvání patnácti let. Nepřihlíží se však ke sjednání kratší promlčecí doby než 3 roky např. jde - li o právo na plnění vyplývající z újmy na životě nebo zdraví (např. náhrad škody v důsledku pracovního úrazu). K promlčení soud přihlédne, jen uplatní - li tuto námitku dlužník. Pak nelze právo věřiteli přiznat. Po dobu soudního uplatnění promlčecí doba neběží. Účelem institutu promlčení je stimulovat věřitele, aby svá práva uplatnil včas a přispěl tak k právní jistotě. Zvláštní právní úprava platí pro promlčecí dobu práv na náhradu škody.

Na rozdíl od promlčení, které musí účastník uplatnit, aby byl úspěšný ve sporu, k zániku práva uplynutím stanovené doby (prekluzi), soud přihlíží z úřední povinnosti. Uplynula - li lhůta k uplatnění práva, soud toto právo v důsledku prekluze nepřizná. V pracovněprávních vztazích jde o jen o několik práv, která podléhají prekluzi, k jejich uplatnění musí tedy dojít ve stanovené lhůtě.

Zrušení vnitřního předpisu a přechod práv

Zrušení vnitřního předpisu zaměstnavatelem nemá vliv na trvání a uspokojení práv zaměstnance. Zejména se jedná o mzdová práva, která zrušením předpisu nezanikají. Nezanikají ovšem jen mzdová nebo platová práva zaměstnanců, ale i další pracovněprávní nároky, které byly ve vnitřním předpisu uvedeny. *Např. právo na delší dovolenou u tzv. podnikatelských subjektů. Zaměstnavatel uvedl ve vnitřním předpisu vydaném na začátku roku, že zaměstnanci mají právo na šestitýdenní dovolenou, ale před letní sezonou předpis zrušil. Zaměstnanci tak neměli možnost si delší dovolenou vyčerpat. Jejich právo na delší dovolenou se tak „přeměnilo“ v peněžitý nárok, který může zaměstnanec uplatňovat v obvyklé promlčecí době.* Dle § 305 odst. 5 zák. práce platí, že jestliže zaměstnancům na základě vydaného vnitřního předpisu již vzniklo určité právo ze základního pracovněprávního vztahu, nemůže mít následné zrušení nebo změna vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto již vzniklého práva.

V praxi se mohou vyskytnout situace, kdy po zrušení vnitřního předpisu dojde k právnímu jednání, které bude mít za následek přechod práv a povinností.

Příklad: Od 1. září dojde k prodeji podniku. Vnitřní předpis tohoto subjektu zaručoval zaměstnancům právo na pětitýdenní dovolenou. Převodce (zástupce podniku) však vnitřní předpis k 1. srpnu zrušil. Vzhledem k tomu, že podle § 305 odst. 5 zák. práce mzdová, platová nebo ostatní práva zrušením vnitřního předpisu nezanikají (jeho zrušení nemá vliv na trvání a uspokojení práva), je nabyvatel povinen „zrušené“ právo zaměstnancům, kteří přešli k nabyvteli, uspokojit.

Stejná situace nastane, pokud dojde k přechodu (např. prodeji podniku), ovšem ke zrušení vnitřního předpisu převodcem nedojde. Přecházející zaměstnanci si práva a nároky stanovené ve vnitřním předpisu „nesou s sebou“ k novému zaměstnavateli (nabyvteli) a tento je povinen tato práva a nároky uspokojit.

Může se stát, že mzdový nárok zaměstnance (např. odměny, vyšší příplatky nad rámec zák. práce) upravuje současně smlouva (např. kolektivní) a vnitřní předpis. Tento postup by neměl být u zaměstnavatele pravidlem, ale přesto řešení podle § 307 odst. 2 zák. práce existuje. Výběr práva je na straně zaměstnance. Nabyvatel je pak povinen poskytnout plnění na základě výběru zaměstnance.

Jak je výše naznačeno, při přechodu práv a povinností, kdy vnitřní předpis nebyl převodcem zrušen, problémy nenastávají. Rozsah a obsah práv je dán vnitřním předpisem a nabyvatel je přecházejícím zaměstnancům poskytuje v plném rozsahu. V praxi ovšem může nastat s přechodem práv a povinností z vnitřního předpisu stejný problém, jako s přechodem práv a povinností z kolektivních smluv, a sice, pokud přejímající zaměstnavatel nebude schopen poskytnout určitý benefit, který se vztahoval pouze k činnosti původního zaměstnavatele. Potom nabyvtel není povinen takový nárok (úrávo) poskytovat.

Vnitřní předpis a pracovní řád

Zák. práce stanoví v § 306 právní základ pro vytvoření pracovního řádu, který vydává zaměstnavatel. **Jedná se o zvláštní vnitřní předpis nezakládající práva a nároky.** Pracovní řád upravuje skupinu případů stejného druhu a neurčitého počtu. Je nutno jej rozlišovat od vnitřního předpisu,

který zaměstnavatel může vydat podle § 305 zák. práce. Vnitřní předpis, na rozdíl od pracovního řádu, zakládá práva a nároky zaměstnanců, nikoliv povinnosti. I kdyby pracovní řád chybně obsahoval práva a nároky zaměstnanců, při případném přechodu práv a povinností by tato jednostranně stanovená práva a nároky nepřecházely na nabyvatele.

Od vnitřního předpisu je třeba také odlišovat tzv. akty řízení zaměstnavatele, která také nezakládají zaměstnancům žádná nová práva. Účelem těchto aktů je upravit postupy v provozních záležitostech, organizaci práce, vnitřní uspořádání zaměstnavatele, vnitřní organizační strukturu, organizaci a kompetenci jednotlivých útvarů, pravomoc a podřízenost jednotlivých organizačních celků atd. V případě přechodu práv a povinností tyto akty k novému zaměstnavateli nepřecházejí, organizace práce nastavená původním zaměstnavatelem těmito akty nezavazuje zaměstnavatele nového. Jedná-li se tedy o jednostranné akty řízení, může je zaměstnavatel měnit s ohledem na jeho provozní potřeby.[2]

Změna pracovních podmínek

Zák. práce změnu vnitřního předpisu pro případ přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů neupravuje. **Lze dovozovat (také vzhledem k ustanovení § 305 zák. práce, které upravuje vydávání vnitřního předpisu), že ho zaměstnavatel po přechodu může měnit.** Názory na tuto záležitost jsou ovšem různé. Někteří autoři tvrdí, že by taková změna vnitřního předpisu mohla být napadnutelná s odvoláním na judikaturu SDEU. Z tohoto důvodu se v praxi nedoporučuje změna vnitřního předpisu bezprostředně po převodu, pokud nabyvatel není schopen odůvodnit, že změna nemá s převodem souvislost.[3] Naproti tomu jiní autoři jsou toho názoru, že změna vnitřních předpisů nabyvatelem hned první den po přechodu je v souladu s českou právní úpravou, i když je zde možnost rozporu s účelem směrnice o přechodu.[4] Pokud bychom ovšem připustili, že zaměstnavatel není po přechodu oprávněn přistoupit ke změně vnitřního předpisu, je otázkou, jak dlouho je povinen práva z něj vyplývající zachovávat a kdy již může předpis změnit.[5]

Autorka se přiklání k možnosti zrušit či změnit vnitřní předpis ihned po převodu (s ohledem zejména na skutečnost, že se jedná o jednostranné jednání zaměstnavatele, které by mohl učinit převodce, i kdyby k přechodu nedošlo). Štefko[6] se také přiklání k této možnosti, když tvrdí, že nabyvatel je oprávněn ke všem právním a faktickým úkonům, ke kterým byl na základě zák. práce, jiných předpisů či předchozích ujednání oprávněn předchozí zaměstnavatel (např. změna vnitřního předpisu). Dále uvádí, že nabyvatel může v rámci stanovených a dohodnutých podmínek např. měnit rozvržení pracovní doby a doby odpočinku, zkrátit délku pracovní doby, rozhodnout o nevyplacení odměn či nadtarifní složky mzdy pro nesplnění stanovených ukazatelů, změnit výši jednostranně určené mzdy (platu) či v rámci podmínek stanovených zák. práce propouštět nadbytečné zaměstnance.

JUDr. Lada Jouzová Ph.D.

[1] Zákon č. [303/2013](#) Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, ve znění pozdějších předpisů.

[2] Např. rozhodnutí NS ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

[3] ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Práce a mzda. 2010, č. 3.

[4] SMEJKAL, Ladislav. K přechodu práv a povinností zaměstnanců. Právní rádce. 2008, č. 1.

[5] JIRKOVSKÁ, Kateřina. Důvod přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 zákoníku práce. Praha, 2015. Rigorozní práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta,

s. 88.

[6] BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: Komentář. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, 1634 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2, s. 1236.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | 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](#)