

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

Rozvázání pracovního poměru pro podstatné zhoršení pracovních podmínek po přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce

Zaměstnanec nespokojený s pracovními podmínkami u nového zaměstnavatele po přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jestliže rozvázal pracovní poměr výpovědí či dohodou do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti takového přechodu, se může u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem a v případě úspěchu mu vzniká právo na odstupné.

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 výpovědí 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. - Na pozadí řešení takového případu, kdy se bývalý zaměstnanec, který rozvázal pracovní poměr výpovědí, jako žalobce domáhal, aby bylo určeno, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, se Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1148/2019, ze dne 28. 1. 2020, vyjadřuje k výkladu pojmu „podstatného zhoršení pracovních podmínek“ užitého v ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází podle ust. § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce vždy, bylo-li učiněno právní jednání (smlouva) nebo nastala-li jiná právní skutečnost, s nimiž je (podle zákona) spojen převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli, vše za předpokladu, že přejímající fyzická nebo právnická osoba je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu, aniž by bylo významné, jaký je právní důvod převodu, zda jím dochází také k převodu vlastnických práv a zda dosavadní zaměstnavatel ztratil schopnost být zaměstnavatelem. Jsou-li splněny všechny předpoklady vyžadované zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy, souhlas tím dotčených zaměstnanců dosavadního (stávajícího) zaměstnavatele se nevyžaduje a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, i kdyby s tím tito zaměstnanci nesouhlasili.^[1] K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tedy dochází ze zákona, bez souhlasu zaměstnance a bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem.^[2]

Zaměstnanec přechod práv a povinností nemůže ovlivnit, nesouhlas může vyjádřit

rozvázáním pracovního poměru

Dochází-li k přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele ve smyslu ust. § 338 a násl. zákoníku práce, potom uvedená práva a povinnosti přejímá nový zaměstnavatel v té kvalitě a s těmi vlastnostmi, jimiž se vyznačovaly u zaměstnavatele původního, včetně podmínek, za kterých je vykonáván sjednaný druh práce. Okamžikem přechodu dochází pouze ke změně jednoho ze subjektů pracovněprávního vztahu, tj. zaměstnavatele, zatímco vlastní obsah pracovněprávního vztahu zůstává nedotčen. Charakteristické pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a pro přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tedy je, že práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu nebo výkon práv a povinností z pracovněprávního vztahu zaměstnance přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele nebo na přejímající organizační složku státu, aniž by k tomu byl potřebný souhlas tím dotčených zaměstnanců, a že žádný ze zaměstnanců, dotčených takovým přechodem, mu nemůže (na straně zaměstnavatele) svým právním jednáním zabránit (ust. § 338 odst. 2 část věty před středníkem zákoníku práce). 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 nebo u přejímající organizační složky státu, i kdyby s touto změnou v subjektu pracovněprávního vztahu nesouhlasil.

Protože - jak dovodila judikatura Soudního dvora Evropské unie - „zaměstnanec není zboží, ale člověk s lidskou důstojností“, a protože zaměstnanec „by měl mít právo v případě nesouhlasu s osobou nového zaměstnavatele vlastním právním jednáním odporovat přechodu svého pracovněprávního vztahu“, umožňuje zákoník práce po novelizaci zákonem č. [365/2011](#) Sb. s účinností od 1. 1. 2012, aby zaměstnanec, který dá výpověď z pracovního poměru v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, skončil pracovní poměr 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 (ust. § 51a zákoníku práce). 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 v této souvislosti zkrácení výpovědní doby, je tedy právním prostředkem, jímž může zabránit přechodu práv a povinností ze svého pracovněprávního vztahu na přejímajícího zaměstnavatele.

O výpověď z pracovního poměru danou zaměstnancem „v souvislosti“ s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu nebo s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se jedná tehdy, byla-li výpověď podána ještě přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a současně, byl-li podle obsahu výpovědi důvodem nebo alespoň pohnutkou k rozvázání pracovního poměru zaměstnancem očekávaný přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele nebo přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímající organizační složku státu.

Když se důsledky přechodu projeví až po jeho účinnosti

Nové okolnosti, které nastaly následně v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, se však někdy mohou reálně projevit až poté, co tento přechod nabyl účinnosti a zaměstnanec se, tak jako v posuzovaném případě, seznámí s novými pracovními podmínkami, jak je vytýčil přejímající zaměstnavatel. Pro tento případ stanoví § 339a odst. 1 zákoníku práce, 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.^[3]

Zákon nestanoví konkrétně, a není to ani pro každý jednotlivý případ dost dobře možné, „co vše spadá pod pracovní podmínky ve smyslu ust. § 339a zákoníku práce“, ukládá zaměstnavateli pouze v obecné poloze povinnost vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů zaměstnance [ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. Nepochybně se musí jednat o pracovní podmínky „uspokojivé“ či „uspokojivé a bezpečné“ (srov. ust. čl. 28 ústavní Listiny základních práv a svobod a ust. § 1a odst. 2 zákoníku práce), nedefinuje však pojem „zhoršení pracovních podmínek“, ani to, za jakých okolností se může jednat o zhoršení „podstatné“.

Extenzivní výklad pojmu pracovní podmínky

Pojem pracovních podmínek (užitý v ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce) nelze redukovat toliko na okolnosti, které upravuje zákoník práce – druh práce, místo výkonu práce, odměňování, apod. Takovými podmínkami musí být všechny podmínky (okolnosti), které vnímá (působí na něj) zaměstnanec při výkonu práce podle pracovní smlouvy. To, že jsou to v první řadě ty podmínky, jež jsou zakotveny v pracovní smlouvě a na ni navazujících dokumentech (popis práce, pracovní řád apod.), je jen základ pro vnímání celého komplexu dalších podmínek (okolností), které při výkonu práce na zaměstnance působí. Naproti tomu význam nemohou mít ty podmínky (okolnosti), jež vyplývají z právních předpisů, neboť ty se (samy o sobě) vztahují k zaměstnancem vykonávané práci bez ohledu na změnu zaměstnavatele. Význam však mohou mít metody (způsoby) používané k realizaci právních předpisů na konkrétním pracovišti ve vztahu ke konkrétním zaměstnancům, neboť i ty se mohou se změnou zaměstnavatele měnit. Pro závěr, jakou intenzitu dosáhlo zhoršení pracovních podmínek, zda se jedná o zhoršení podstatné, není významné, jak nové podmínky hodnotí zaměstnanec nebo přejímající zaměstnavatel.

Relativně neurčitá hypotéza ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce

Pojem pracovních podmínek (užitý v ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce) nebude pevně danou konstantou, výčtem okolností připadajících v úvahu vždy, když půjde o posuzování, zda došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek ve smyslu ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce. Ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce tak patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, tj. normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává 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 ust. § 339a odst. 1 zákoníku 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. Zároveň platí, že naznačená hlediska (okolnosti) mohou mít v každém jednotlivém případě s ohledem na jeho ostatní okolnosti různý stupeň významnosti. Byla-li hypotéza právní normy vymezena správně, nemůže být rozhodnutí ve věci v rozporu se zákonem z důvodu, že nebyly objasněny okolnosti další, popřípadě že nebylo přihlídnuto k jiným okolnostem, které v posuzovaném případě nelze považovat za podstatné či významné.

Řešení sporného případu z praxe

Nejvyšší soud ČR přijal závěr odvolacího soudu, že v řešeném případě žalobce (zaměstnanec) došlo k důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k podstatnému zhoršení pracovních podmínek a že z toho důvodu ukončil pracovního poměru výpovědí. Odvolací soud v této souvislosti správně přihlédl zejména k tomu, že byla změněna struktura odpovědnosti zaměstnanec,

komunikace přešla do důrazu na polský jazyk, navýšilo se množství přesčasů, došlo ke změně technických podmínek práce (IT technologie a programy, množství komunikačních přístrojů), výkaznictví a zavedení kamerového systému sledování (i) zaměstnance. Hypotézu právní normy obsažené v ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce odvolací soud tedy vymezil v souladu se zákonem.

Adolf Maulwurf

[1] Srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 9. 2010, spis. zn. 21 Cdo 4030/2009, nebo usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 2014, spis. zn. 21 Cdo 753/2013.

[2] Srov. např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 1. 2010, spis. zn. 21 Cdo 3945/2008, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2016, spis. zn. 21 Cdo 3712/2015.

[3] Cílem (smyslem) právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je - mimo jiné - zvláštní ochrana zaměstnanců, jak vyplývá zejména z ust. § 1a odst. 1 písm. a) a d) zákoníku práce. Ochrana zaměstnanců spočívá jednak v uskutečnění (automatického) přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z převodce (dosavadního zaměstnavatele) na nabyvatele (nového zaměstnavatele), jednak v zákazu skončení pracovního poměru z důvodů spočívajících v přípravě na strukturální změnu (přechod) a ve vlastním provedení strukturální změny (přechodu) a jednak v rozšířené informační a projednací povinnosti zaměstnavatele. Do stejné kategorie (zvýšená ochrana zaměstnance) spadá i možnost zaměstnance zakotvená v ust. § 339a zákoníku práce, domáhat se určení, že důvodem (neodůvodněné nebo odůvodněné jinak) výpovědi z pracovního poměru nebo dohody o skončení pracovního poměru bylo podstatné zhoršení pracovních podmínek v souvislosti se změnou zaměstnavatele podle ust. § 338 a násl. zákoníku práce.

© 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](#)