

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

Rozvázání pracovního poměru zaměstnancem v souvislosti s přechodem pracovněprávních vztahů

Zákoník práce upravuje s účinností od 1. 1. 2012 pro zaměstnance zajímavé novinky v souvislosti s případným přechodem (převodem) práv a povinností z pracovně-právních vztahů. [1] Zaměstnanec, který si nepřeje přejít k (novému) zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu, může jednostranně rozvázat pracovní poměr výpovědí ve zrychlené proceduře, aniž by musel dodržet výpovědní dobu, a to tak, že dosavadní pracovní poměr se stávajícím zaměstnavatelem může ukončit nejpozději ke dni, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. 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 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.

V novém ust. § 51a platného zákoníku práce, které současně stanoví výjimku z obecných pravidel běhu výpovědní doby, je s účinností od 1. 1. 2012 nově zakotven „první zákonem kvalifikovaný výpovědní důvod na straně zaměstnance“. [2] Podle tohoto ustanovení platí resp. bude platit, že byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, skončí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu. [3]

Ust. § 51a zákoníku práce tedy dopadá na situace, kdy činnosti či úkoly (dosavadního) zaměstnavatele nebo jejich část přebírá jiný (přejímající) zaměstnavatel, na kterého přecházejí pracovněprávní vztahy zaměstnanců. Pokud se některý z těchto zaměstnanců rozhodne k novému zaměstnavateli nepřejít a ukončí z tohoto důvodu svůj pracovní poměr výpovědí, skončí jeho výpovědní doba v poslední den trvání pracovního poměru u původního zaměstnavatele. To znamená, že nový zaměstnavatel již tohoto zaměstnance nepřevzme a zaměstnanec pro tohoto nového zaměstnavatele pracovat nebude. V tomto jediném případě může být výpovědní doba (zaměstnance) kratší než dva měsíce, neboť skončí vždy v den, který bude bezprostředně předcházet dni nabytí účinnosti přechodu pracovněprávních vztahů. Vzhledem k tomu, že pro tento případ zákoník práce nepředepisuje ani žádnou minimální délku trvání výpovědní doby, může výpovědní doba trvat jen několik týdnů nebo např. také jen několik dnů.

Příklad:

Společnost A kupuje na základě smlouvy o prodeji (koupi) části podniku od společnosti B část jejího provozu (podniku). Smlouva nabývá účinnosti 1. června 2012, od kterého již bude provozovat svou podnikatelskou činnost v odkoupené části podniku společnost A. V důsledku toho dojde ke stejnému

datu k přechodu pracovněprávních vztahů, v jehož rámci dosavadní zaměstnanci zaměstnavatele B pracující v prodávané části podniku přejdou pod zaměstnavatele A. Někteří zaměstnanci však odmítnou k novému zaměstnavateli přejít a podají z tohoto důvodu v průběhu měsíce května výpověď (doručí ji svému dosavadnímu zaměstnavateli B). Za standardních okolností by výpovědní doba počala běžet až 1. června 2012 a skončila, a s ní i pracovní poměr, 31. července 2012. Jelikož však jde o výpověď ve smyslu ust. § 51a zákoníku práce, jejich pracovní poměry skončí již dnem 31. května 2012, tedy přede dnem, v němž nabude účinnosti přechod pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele. Jestliže jeden ze zaměstnanců doručí výpověď 7. května 2012, pak jeho výpovědní doba bude činit 25 dnů, jestliže druhý zaměstnanec doručí výpověď 25. května 2012, bude jeho výpovědní doba činit 1 týden. Jestliže ale další zaměstnanec dá výpověď rovněž v květnu 2012, avšak bez spojitosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tedy nikoliv ve smyslu - z důvodu dle ust. § 51a zákoníku práce, ale bez uvedení důvodu nebo ve výpovědi uvede kupř., že rozvazuje pracovní poměr z důvodu stěhování do jiné obce, pak se ho zkrácení výpovědní doby týkat nebude, přejde k novému zaměstnavateli A a jeho pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, tedy 31. července 2012.

Jestliže však zaměstnanec, který přejde k přejímajícímu zaměstnavateli, následně dá výpověď, a to 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 bude-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozváznán dohodou, může se podle nového ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce 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. Jestliže zaměstnanec tyto skutečnosti prokáže, pak má podle ust. § 339a odst. 2 zákoníku práce právo na odstupné jako by šlo o rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn.

Adolf Maulwurf

[1] Viz ust. § 338 zákoníku práce.

[2] Zaměstnanec může rozváznat pracovní poměr výpovědí, na rozdíl od zaměstnavatele, který tak může učinit jen ze zákonem stanovených důvodů (ust. § 52 zákoníku práce), z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

[3] Není tedy třeba dodržet dvouměsíční výpovědní dobu. (Výpovědní doba z pracovního poměru činí ze zákona 2 měsíce, delší může být dohodnuta jen individuální smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Viz ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012. Výpovědní doba ve smyslu ust. § 51 odst. 2 zákoníku práce začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.)

© 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](#)