

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

Významné snížení mzdy jako podstatné zhoršení pracovních podmínek při přechodu práv a povinností a důvod k přiznání odstupného

Podá-li zaměstnanec výpověď ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (popř. od rozvázání pracovního poměru dohodou bez ujednání nároku na odstupné) a prokáže následně u soudu, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek u přejímajícího zaměstnavatele, vznikne mu nárok na odstupné.

Co může a co nemůže zaměstnanec při transformaci zaměstnavatele ovlivnit

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 (viz ust. § 338 a násl. zákoníku práce), je povinen nadále pracovat pro přejímajícího zaměstnavatele nebo u přejímající organizační složky státu, i kdyby s touto změnou v subjektu pracovněprávního vztahu nesouhlasil. Zaměstnanec tedy nemůže přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů jako takový (obecně) ovlivnit, natož negovat.

Zrychlená výpověď ještě před přechodem práv a povinností

Nicméně zaměstnanec může ve zrychlené proceduře (s kratší než standardní výpovědní dobou dle ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce) ukončit svůj pracovní poměr k dosavadnímu zaměstnavateli ve smyslu ust. § 51a zákoníku práce, a to tak, aby jeho pracovní poměr skončil 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. 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 související zkrácení výpovědní doby, je tak právním prostředkem, jímž může zabránit přechodu práv a povinností ze svého pracovněprávního vztahu (tedy jen ve vztahu k sobě samému) na přejímajícího zaměstnavatele.

Zaměstnanec však může (nové) pracovní podmínky (u přejímajícího zaměstnavatele) vyzkoušet. Zákoník práce mu i pro tento případ poskytuje ochranu.

Následná výpověď až po přechodu práv a povinností s případným nárokem na odstupné

Nové (a zaměstnancem subjektivně negativně vnímané), okolnosti (jakkoliv je podstatné jejich i objektivní posouzení, jak vyplývá z dalšího), 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. Pro tento případ dle ust. 339a odst. 1 zákoníku práce platí, 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.

Co je resp. může být podstatným zhoršením pracovních podmínek

Nejvyšší soud již dříve zhodnotil ve svém rozsudku ze dne 28. 1. 2020, spis. zn. 21 Cdo 1148/2019, právní úpravu a odůvodnil závěr, že zákoník práce nestanoví konkrétně, co vše spadá pod pracovní podmínky ve smyslu ust. § 339a zákoníku práce. (Není tedy běžnému adresátovi právní normy na první pohled zřejmě jaké přesně pracovní podmínky musejí být podstatně zhoršeny a jak moc, aby vznikl nárok na odstupné.) Nepochybně se musí jednat o pracovní podmínky „uspokojivé“ či „uspokojivé a bezpečné“ (jak hodnotí Nejvyšší soud). Zákoník práce však nedefinuje pojem „zhoršení pracovních podmínek“, ani to, za jakých okolností se může jednat o zhoršení „podstatné“. Nejvyšší soud tak konstatuje, že proto nelze redukovat pojem pracovních podmínek (užitý v ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce) 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.

Jak posoudit výrazné snížení mzdy

Nejvyšší soud ČR nově v usnesení spis. zn. 21 Cdo 1448/2021, ze dne 28. 6. 2021 dále vyložil: Není tak žádných pochybností, že snížení mzdy řádově v desítkách tisíc korun (jinak řečeno, kolik prakticky zaměstnanec obdrží na mzdě), je nutno posoudit jako „podstatné zhoršení pracovních podmínek“, a to bez ohledu na to, zda k tomuto snížení došlo v souladu s právním předpisem, či nikoliv (a zaměstnanci tak vznikla pohledávka doplatku mzdy). Je tomu tak proto, že právo na spravedlivou mzdu patří k základním zásadám pracovněprávních vztahů a její výrazné snížení představuje (vyplácení mzdy v nižší výši, než u původního zaměstnavatele) natolik výrazné zhoršení reálných pracovních podmínek u nového zaměstnavatele, že je nutno je považovat za „podstatné“ ve smyslu ust. § 339a zákoníku práce. (V předmětném případě šlo o snížení měsíční mzdy z 75 000 Kč na 15 000 Kč u přejímajícího zaměstnavatele. K naplnění skutkové podstaty dle ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce a nároku na odstupné dle ust. § 339a odst. 2 zákoníku práce však zajisté v praxi nebude potřebné tak dramatické snížení odměny z práci.)



Richard W. Fetter,
právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

Další články:

- [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](#)
- [Dvojitý zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)