



# Jak dorovnat mzdu při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů?

Zdroj: shutterstock.com

S problematikou zachování shodných pracovních podmínek převáděných zaměstnanců při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 odst. 2 zákoníku práce (dále zák. práce) souvisí otázka rovného zacházení, zejména mzdového vyrovnání zaměstnanců. Pokud se pracovněprávní nároky převáděných zaměstnanců liší od nároků stávajících zaměstnanců nabyvatele, vyvstává otázka, zda tímto rozdílným zacházením nedochází k porušení zásady rovnosti.

## Zásada rovného zacházení

se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace je jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů, které vyjadřují smysl a účel zák. práce [§ 1a odst. 1 písm. e) zák. práce]. Zároveň se jedná o zásadu, která spolu s dalšími zásadami chrání veřejný pořádek (§ 1a odst. 2 zákoníku práce). Tato zásada je dále rozvinuta např. v § 16 zák. práce, kde se stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. **Ustanovení § 110 odst. 1 zák. práce potom konkrétně hovoří o povinnosti zaměstnavatele poskytovat všem zaměstnancům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejnou mzdu, plat nebo odměnu.** Další odstavce tohoto ustanovení potom vymezují hlediska, podle kterých se posuzuje, zda se jedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

## Rozdílná mzda

V případě přechodu práv a povinností přejímající zaměstnavatel musí přecházejícím zaměstnancům zachovat práva a povinnosti v nezměněné podobě tak, jak je měli u původního zaměstnavatele, tzn. po přechodu musí být nastolen takový právní stav, jako kdyby ke změně zaměstnavatele, a tudíž k převodu vůbec nedošlo.

V důsledku této skutečnosti u přejímajícího zaměstnavatele může nastat situace, že zde vzniknou dva typy zaměstnanců. Prvním z nich jsou ti, co přešli, a druhým jsou stávající zaměstnanci. Tyto dvě skupiny zaměstnanců mohou mít rozdílný právní režim, odlišná práva a povinnosti, i když budou vykonávat stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Jiný právní režim se může projevat v rozdílné úpravě pracovních, mzdových (výše mzdy či jiné odměny za práci atd.) či jiných podmínek zaměstnanců, nároků nebo v poskytování různých zaměstnaneckých benefitů atd. Dochází tak k nerovnému zacházení mezi přecházejícími zaměstnanci a stávajícími zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele.

Nastat mohou dvě situace:

- 1) přecházející zaměstnanci budou mít „lepší“ právní postavení (pracovní a mzdové podmínky a nároky) než stávající zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele, nebo
- 2) stávající zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele budou mít „lepší“ právní postavení (pracovní a mzdové podmínky a nároky) než přecházející zaměstnanci.

V některých případech může v praxi činit obtíže určit, která práva a povinnosti jsou „lepší“ a která „horší“. U práv a nároků vyjádřených finanční částkou problém nebude (např. mzda, odměna atd.), obtížné může být určení, zda je výhodnější ten, nebo onen benefit, dále skoro nemožné bude stanovení „výhodnosti“ např. formy pracovní doby (pevná, nebo pružná) nebo způsobu stravování (jídelna, nebo stravovací poukázky) atd.

## **Odlíšné podmínky**

Smyslem právní úpravy přechodu práv a povinností je to, aby u přecházejících zaměstnanců nedošlo ke zhoršení jejich postavení. Pokud přechodem dojde k situaci, že tito zaměstnanci budou mít lepší postavení než stávající zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele, je otázkou, zda zaměstnavatel bude povinen srovnat podmínky obou skupin zaměstnanců, aby nedocházelo k nerovnému zacházení, nebo zda bude oprávněn tuto odlišnou úroveň pracovních podmínek ponechat. Zhoršit podmínky přecházejících zaměstnanců na úroveň stávajících zaměstnavatel oprávněn nebude, protože by snížil úroveň podmínek přecházejících zaměstnanců oproti úrovni, kterou tito zaměstnanci měli u původního zaměstnavatele, **a tím by porušil zásadu zachování práv při přechodu (zaměstnavatel nicméně zhoršit pracovní podmínky zaměstnanců může, ovšem důvodem takové změny nesmí být samotný přechod práv a povinností)**. V úvahu tedy přichází zlepšit úroveň stávajících zaměstnanců na úroveň přecházejících zaměstnanců. Toto řešení se jeví jako vhodné a v souladu se zásadou rovného zacházení. Takové jednání zaměstnavatele ovšem není v praxi běžné, zaměstnavatelé většinou pouze zachovávají přejeté pracovní podmínky u přecházejících zaměstnanců. Za této situace, kdy zaměstnavatel ponechá rozdílnou úroveň v pracovních podmínkách, vyvstává otázka, zda je porušena zásada rovného zacházení vůči stávajícím zaměstnancům, či nikoli.

## **Rozdílnost mezi jednotlivými zaměstnanci**

je možná, ovšem taková výjimka z obecného principu rovného zacházení musí vyplývat z právního předpisu, nebo z věcného důvodu, který spočívá v povaze vykonávané práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný. Pouze těmito důvody mohou zaměstnavatelé zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky, a to včetně odměňování práce a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Důvod nerovného zacházení tak může spočívat např. v zákazu určitých druhů práce těhotným ženám či ženám, v potřebě splnit kvalifikační předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy atd) .

V některých případech nerovné zacházení vyplývá z právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů – z právního předpisu (zák. práce), a tudíž je taková **nerovnost mezi přecházejícími a stávajícími zaměstnanci přípustná**. Zaměstnavatel tedy nebude muset v tomto případě dorovnávat úroveň v pracovních podmínkách obou skupin zaměstnanců. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace zde ustupuje do pozadí a přednost dostává princip zachování práv zaměstnanců při převodu zaměstnavatele.

Jiná situace ovšem bude v případě, kdy přecházející zaměstnanci budou mít u nového zaměstnavatele horší postavení, než stávající zaměstnanci tohoto zaměstnavatele (i když budou vykonávat stejnou práci nebo práci stejné hodnoty), tedy soubor přenesených práv a nároků přecházejících zaměstnanců bude méně výhodný než soubor práv a nároků požívaných stávajícími zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele. Zák. práce výslovně nestanoví, že je zaměstnavatel povinen zajistit u přejetých zaměstnanců stejné pracovní podmínky, resp. ne horší, než mají (nebo by měli)

srovnatelní zaměstnanci u tohoto zaměstnavatele (na rozdíl např. od právní úpravy agenturního zaměstnávání, kde zák. práce výslovně stanoví, že pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance agenturou práce nesmí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance).

Zde opět vyvstává otázka, zda přejímající zaměstnavatel bude muset vyrovnat úroveň obou skupin zaměstnanců, nebo zda bude možné ponechat různou úroveň v pracovních podmínkách přecházejících a stávajících zaměstnanců, která vznikla v důsledku přechodu.

### **Odstranění nerovnosti**

Rozdílnost pracovních podmínek je potřeba u obou kategorií zaměstnanců v zájmu ochrany zaměstnanců dotčených převodem odstranit a zaměstnavatel by měl přistoupit k úpravě těchto podmínek.

Pokud by zaměstnavatel nebyl povinen srovnat práva a nároky přecházejících zaměstnanců na výhodnější úroveň jeho stávajících zaměstnanců, znamenalo by to, že právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, která má přecházejícím zaměstnancům poskytovat náležitou ochranu, by přecházejícím zaměstnancům ve svém důsledku bránila v tom, aby jejich pracovní podmínky byly stejně tak výhodné, jako pracovní podmínky jiných zaměstnanců u přejímajícího zaměstnavatele. Účelem právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je zachování práv přecházejících zaměstnanců, a to tak, že přechod nepovede ke zhoršení podmínek přecházejících zaměstnanců. Kdybychom připustili možnost zachovat rozdílnou úroveň v pracovních podmínkách obou skupin zaměstnanců, právní úprava přechodu by vedla k tomu, že by stavěla přecházející zaměstnance do horšího postavení oproti stávajícím zaměstnancům přejímajícího zaměstnavatele, a ve svém důsledku tak zhoršovala jejich postavení.

Přestože právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle zák. práce nestanoví výslovně povinnost přejímajícího zaměstnavatele zajistit, aby práva a nároky přecházejících a stávajících zaměstnanců byly srovnatelné, tuto povinnost přejímajícího zaměstnavatele dovedíme z obecné zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Její neuplatnění nelze v tomto případě právně ani jinak odůvodnit.

### **Právo na odstupné**

Pokud se zaměstnanec cítí v důsledku přechodu zkrácen na svých právech v tom smyslu, že mu zaměstnavatel po přechodu podstatně zhoršil pracovní podmínky, má možnost v prekluzivní lhůtě dvou měsíců (od účinnosti přechodu) dát výpověď, ukončit pracovní poměr dohodou nebo okamžitým zrušením pracovního poměru a obrátit se na soud, aby tento určil, že k rozvázání pracovního poměru došlo z těchto důvodů, které nastaly v důsledku přechodu. Pokud tak soud rozhodne, zákoník práce stanoví fikci, podle níž byl pracovní poměr rozvázán ze strany zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c). Zaměstnanci tak vznikne právo na odstupné dle § 67 odst. 1 zák. práce. Jedná se o zvláštní „ochrannou“ legislativní možnost pro zaměstnance, kdy právní úprava stanoví princip, podle něhož se zaměstnanci umožní ukončit pracovní poměr při snížení nabytého standardu práv a pracovních podmínek v důsledku převodu a získat finanční kompenzaci.

V tomto případě se uplatní obecně stanovená délka výpovědní doby, která činí ze zákona nejméně dva měsíce (§ 51 zákoníku práce; může být dohodnuta delší výpovědní doba).

## Podmínky pro odstupné

Aby zaměstnanci vzniklo právo na odstupné, musí být dle zákona splněny dvě podmínky. Jedná se o požadavek podstatného zhoršení pracovních podmínek. Právní předpisy ani judikatura ovšem neuvádějí, co lze za podstatné zhoršení pracovních podmínek považovat, tedy jak odlišit „podstatné“ zhoršení od „mírnějšího“ zhoršení, které nedosáhne intenzity takového zhoršení, abychom jej mohli posoudit jako podstatné. Bude záležet na individuálním posouzení každého případu, což právní jistotě zaměstnanců a zaměstnavatelů nepřispívá. To bude muset řešit soud v případě, že zaměstnanec podá návrh na soudní řízení.

Druhou podmínkou je **příčinná souvislost mezi zhoršením pracovních podmínek a přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu**. Z pohledu procesní stránky se bude jednat o určovací řízení dle § 79 a násl. občanského soudního řádu, kde důkazní břemeno bude ležet na zaměstnanci. Pokud soud zaměstnanci nevyhoví, zaměstnanec bude muset nést nemalé náklady na soudní řízení.

I když se v dohodě o skončení pracovního poměru nemusí uvádět důvody, pro zaměstnance je vždy výhodnější, jestliže důvody jsou uvedeny. Tím si zajišťuje důkazní jistotu, že v případném soudním sporu nebude pochybnosti o tom, že pracovní poměr skončil dohodou pro podstatné zhoršení pracovních podmínek.

## Výše odstupného

Je-li podstatné zhoršení pracovních podmínek důvodem ke skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou ve stanovené lhůtě, může se zaměstnanec domáhat poskytnutí odstupného. Problémy nenastávají, jestliže zaměstnavatel (nabyvatel) tyto důvody akceptuje, a odstupné poskytne dobrovolně. V záporném případě je zaměstnanec nucen podat návrh k soudu, aby bylo rozhodnuto, zda ke zhoršení došlo.

Odstupné je po skončení pracovního poměru v § 67 zák. práce diferencováno. Přísluší zaměstnanci při délce zaměstnání u zaměstnavatele následovně:

- méně než 1 rok = 1 průměrný měsíční výdělek,
- alespoň 1 rok a méně než 2 roky = 2 průměrné měsíční výdělků,
- alespoň 2 roky = 3 průměrné měsíční výdělků.

Toto je základní výměra odstupného, § 67 zák. práce stanoví odchylky ve zvláštních případech.

Uvedené hranice nároku na odstupné jsou stanoveny jako minimální, zaměstnavatel může poskytnout více.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání pracovněprávního vztahu k dosavadnímu (převádějícímu) zaměstnavateli.

*Příklad: Zaměstnanec přechází k nabyvateli dnem 1. července. U převodce byl v pracovněprávním vztahu 5 let. Náleží mu odstupné ve výši tří průměrných měsíčních výdělků.*

## Odstupné nad rámec zákoníku práce.

V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu je možné zvýšit odstupné o další násobky průměrného výdělku. Je rovněž možné stanovit další podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší zvýšené odstupné. Touto formou může zaměstnavatel zohlednit skončení pracovního poměru z důvodu snižování počtu zaměstnanců v důsledku

hospodářských problémů. Může např. zvýhodnit starší zaměstnance, jejichž uplatnění na trhu práce je obtížnější. Nesprávná praxe by byla, kdyby zvýšení odstupného odůvodnil sociálními hledisky, např. počtem vyživovaných osob, zdravotním handicapem apod.

**Při uplatnění § 339a zák.práce by zaměstnanci náleželo i takto zvýšené nebo diferencované odstupné. K jeho poskytnutí by byl povinen nový zaměstnavatel (nabývatele), k němuž zaměstnanec přešel v rámci přechodu práv a povinností.**

V případném soudním sporu podle § 79 a násl. občanského soudního řádu je toto důkazní břemeno na zaměstnanci. V záporném případě by zaměstnanec nesl nemalé náklady na soudní řízení ze svého.

Výkladový problém může nastat tehdy, jestliže k podstatnému zhoršení pracovních podmínek dojde u nabývatele až po uplynutí této dvouměsíční lhůty. Většina zaměstnavatelů, kteří přijímají nové zaměstnance, totiž nepřikročí ke změně pracovních podmínek nebo se změna neobjeví (např. subjektivní podmínky) ihned po realizaci přechodu, tedy ve lhůtě dvou měsíců od účinnosti přechodu, kdy má zaměstnanec možnost dát výpověď dle § 339a zák. práce, ale až později. Je otázkou, jaké jsou v tomto případě možnosti obrany zaměstnance. Právo zaměstnance na poskytnutí odstupného by nevzniklo pro nesplnění podmínek. Ovšem není možné vyloučit právo zaměstnance na náhradu škody.



**JUDr. Ladislav Jouza,**  
advokát a rozhodce pracovních sporů