



Úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

15.2.2022, Zdroj: Verlag Dashöfer

- [Text](#)
- [Související](#)

Při přechodu práv a povinností pracovněprávní vztah nekončí, ale trvá. Co se mění, je subjekt zaměstnavatele.

Jak určuje zákoník práce v ustanovení § 338, k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo jiným právním předpisem. Není možné, aby si zaměstnavatelé ve smlouvě ujednali, že dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, aniž by to bylo spojeno s případem, který právní úprava předpokládá. Taková smlouva by byla shledána neplatnou pro rozpor se zákonem.

Je třeba mít na paměti, že zmíněný přechod práv a povinností nastává ze zákona, není ho možné smluvně založit ani vyloučit a stejně jako zaměstnanec ani zaměstnavatel nemůže bez dalšího rozhodovat o tom, jestli k němu dojde, či nikoliv. Pokud zaměstnanec, na kterého dopadá přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nechce být zaměstnancem přejímajícího zaměstnavatele, měl by využít práva dát v této souvislosti výpověď z pracovního poměru za podmínek obsažených v ustanovení § 51a ZP.

Pokud jde o přechod práv a povinností podle zákoníku práce, dochází k němu při převodu činnosti zaměstnavatele nebo části jeho činnosti k jinému (přejímajícímu) zaměstnavateli, a to **za kumulativního splnění následujících podmínek:**

- činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,
- bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,
- činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a
- je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku (zejména tato podmínka nebude v některých případech splněna, a nedojde tak k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů).

Pro výše uvedené účely zákoník práce definuje, kdo se považuje za přejímajícího zaměstnavatele, a současně určuje, že práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

Zákoník práce výslovně uvádí, že **na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí též práva a povinnosti z kolektivní smlouvy, a to na dobu její účinnosti, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.** Přejímající zaměstnavatel proto musí plnit závazky a uspokojit nároky, které přecházejícím zaměstnancům z kolektivní smlouvy uzavřené u dosavadního zaměstnavatele vyplývají.

O vnitřních předpisech se právní úprava v této souvislosti nijak nezmiňuje, ale z podstaty věci přecházejí též práva zaměstnanců z nich vyplývající. Není sice vyloučeno, aby dosavadní podmínky přejímající zaměstnavatel případně modifikoval, pokud by však došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek zaměstnance, mohl by tento postupovat dle ustanovení § 339a ZP.

Víte, co po Vás s vysokou mírou pravděpodobnosti budou vyžadovat kontroly? **Vnitřní firemní předpisy.** Že je nemáte? Pak si je co nejdříve opatřete! Stačí upravit pro Vaše potřeby.